

”Ihan puhtaasta rakkaudesta”

Tutkimus isien kokemuksista työpaikan käytännöistä ja asenteista
isien pitämiä perhevapaita kohtaan – Case DNA

Anna Kilponen
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Pro gradu -tutkielma
Maaliskuu 2018

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

KILPONEN, ANNA: ”IHAN PUHTAASTA RAKKAUDESTA”. Tutkimus isien kokemuksista työpaikan käytännöistä ja asenteista isien pitämiä perhevapaita kohtaan – Case DNA

Pro gradu -tutkielma, 81 sivua + 2 liitesivua

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Maaliskuu 2018

Isät pitävät vain muutaman prosentin osuuden kaikista perhevapaista. Tasavertaisen vanhemmuuden ja tiiviin isä-lapsi-suhteen rakentumisen varhaisessa vaiheessa on todettu vaikuttavan keskeisesti niin lapsen kehitykseen kuin koko perheen hyvinvointiinkin. Isän osallistumista ja läsnäoloa lapsen elämässä voitaisiin edistää lisäämällä perhevapaiden tasaisempaa jakautumista vanhempien kesken. Perhevapaakeskustelu on ollut käynnissä jo vuosia, mutta isien oma ääni on jäänyt keskustelussa vähemmälle. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan isien mielipiteitä ja näkemyksiä vallitsevasta asenneilmapiiristä isien pitämiä perhevapaita kohtaan erityisesti työpaikoilla ja työyhteisöissä. Tutkimuksen tilaaja on DNA Oyj.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä syyt erityisesti työyhteisöissä estävät isiä pitämästä nykyistä enempää perhevapaita, ja mitkä vaikuttimet taas kannustavat isiä perhevapaiden pitämiseen. Tutkimuksessa kartoitetaan, kokevatko isät eroja suhtautumisessa isien perhevapaisiin verrattaessa sitä suhtautumiseen äitien pitämiin perhevapaisiin. Lopuksi syvennyttään tarkastelemaan, mitä keinoja työnantajalla on vaikuttaa siihen, että isiä voitaisiin kannustaa pitämään nykyistä enemmän perhevapaita.

Tutkimusaineisto koostuu kolmesta ryhmähaastattelusta. Ensimmäinen ryhmähaastattelu on toteutettu satunnaisesti kootulle isäryhmälle ja kaksi muuta haastattelua DNA:n työntekijöistä koostuvalle isäryhmälle. Haastattelumenetelmänä on käytetty ryhmäkeskustelua, jolloin tutkija on fasilitoinut keskustelua kysymysrungon avulla, ja isiä on ohjattu reflektomaan kokemuksiaan ja näkemyksiään keskenään. Aineiston analyysissä on käytetty diskurssianalyttistä lähestymistapaa sekä sisällönanalyysia.

Tutkimuksessa on löydetty seitsemän erilaista diskursseista rakentuvaa teemaa, jotka vaikuttavat keskeisesti isien perhevapaiden pitämiseen. Nämä teemat ovat järjestelmä, tavat & käytännöt, asenteet, raha, puoliso, työn imu ja lapset. Teemat on jaettavissa kahteen ryhmään siten, että osa toimii isille perhevapaiden pitämistä estävinä tekijöinä ja osa taas mahdollistavina. Estäviä ovat järjestelmä, tavat & käytännöt, asenteet, raha ja puoliso, kun taas mahdollistavia teemoja ovat asenteet, lapset ja puoliso. Asenteet ja puoliso voivat siis olla joko estäviä tai mahdollistavia vaikuttajia tilanteesta riippuen.

Tutkielma vahvistaa käsitystä, jonka mukaan isien pitämistä perhevapaista keskustelu on tärkeää niin isien, perheiden kuin työnantajienkin kannalta. Isien osallistaminen keskusteluun on myös tärkeä ulottuvuus osana koko perhevapaakeskustelua. Työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa isien perhevapaita koskevaan asenneilmapiiriin, sekä jossain määrin myös purkaa erinäisiä isien perhevapaiden pitämisen tiellä olevia esteitä. Työnantajan mahdollisuus vaikuttaa on kuitenkin rajallinen, jolloin vastuu perheiden hyvinvoinnista ja perhevapaiden tasaisemmasta jakautumisesta kohdistuu myös valtiolle sekä perheille itselleen.

Avainsanat: perhevapaajärjestelmä, perhevapaat, isyys, vanhemmuus, työn ja perheen yhteensovittaminen

Esipuhe

Kiitos DNA:n Anulle, Hannalle ja Markolle, jotka innostuivat ehdotuksestani tutkia perhevapaita DNA:n työyhteisössä.

Suurkiitos äidilleni, joka oli korvaamattomana lapsenhoitoapuna pitkinä seminaaripäivinä.

Erityiskiitos puolisolleni Jonille, joka piti hyvää huolta kodista ja lapsestamme, kun kirjoittelin tätä gradua monena iltana kirjastossa.

Helsingissä 26.3.2018

Anna Kilponen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
2. TUTKIMUKSEN TAUSTAA JA KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY	5
2.1 LASTENHOITOVASTUUN JAKAUTUMINEN SUOMALAISSA PERHEISSÄ	5
2.2 AIEMPI TUTKIMUS PERHEVAPAISTA SUOMESSA	9
2.3 ISÄT TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄSSÄ	11
3. TEOREETTINEN VIIITEKEHYS.....	18
3.1 MUUTTUVA ISYYS MUUTTUVASSA MAAILMASSA	18
3.2 AIKASTRATEGIAT TYÖN JA PERHEEN VÄLISESSÄ SUHTEESSA	20
3.3 TYÖELÄMÄN SUKUPUOLITTUNEET RAKENTEET JA KÄYTÄNNÖT	23
4. TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA MENETELMÄT	26
4.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS	26
4.2. AINEISTO	27
4.3 TUTKIMUSMENETELMÄT	29
4.4 TUTKIJAN ROOLI	36
5. ISIEN PERHEVAPAIEN PITÄMISEEN VAIKUTTAVAT TEEMAT.....	38
5.1 TEEMAT, JOTKA RAKENTUVAT ESTÄVISTÄ DISKURSSEISTA	38
5.2 TEEMAT, JOTKA RAKENTUVAT MAHDOLLISTAVISTA DISKURSSEISTA	57
6. YHTEENVETO	65
6.1. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	65
6.2. LOPUKSI.....	74
LÄHTEET	76
LIITE 1: HAASTATTELUKUTSU.....	82
LIITE 2: HAASTATTELURUNKO.....	83

1. Johdanto

Lähtökohtana tässä pro gradu -tutkielmassa on näkemys, jonka mukaan työpaikan ja työnantajan asenteilla ja käytännöillä voi olla vaikutusta siihen, miten isät ottavat vastuuta lastenhoitojärjestelyistä perhevapaiden hyödyntämisen muodossa. Vaikka perhevapaiden pitäminen on lähtökohtaisesti perheen sisäinen asia, ovat lapset yhteiskunnallisesti aihe, johon halutaan ja voidaan puuttua muun muassa työnantajien, poliittisen päätöksenteon ja monien järjestöjen taholta. Nykyistä perhevapaakeskustelua voidaan pitää tervetulleena, sillä se vie kohti tasa-arvoisemmin toimivaa yhteiskuntaa, jossa sekä isien ja äitien on mahdollista toteuttaa itsensä näköistä elämää, eikä lastenhoitovastuu tai perheen tuloista vastaaminen kaadu automaattisesti pelkästään toisen vanhemman harteille.

Nykyisin työelämässä naisilla on siinä missä miehilläkin oikeus ja mahdollisuus työuraan, palkkatyöhön ja taloudelliseen itsenäisyyteen, mutta samalla myös perheen perustamiseen. Työelämän rakenteet nojaavat kuitenkin siihen historialliseen perinteeseen, jonka mukaan mies elättää perheen ja vaimo hoitaa kodin ja lapset. Työ on perinteisesti jakautunut formaaliin ja informaaliin työhön, joista formaali ja samalla palkallinen työ on ollut pääasiassa miesten tehtävänä, kun naisten vastuulla on ollut kotia, perhettä ja lapsia koskeva hoivatyö. (Acker 1990, 25–29.) Tällaiset sukupuolittuneet kulttuuriset toimintamallit luovat maaperän nykytilanteelle, jossa äidit edelleen kantavat päävastuun lastenhoidosta ja käyttävät valtaosan perhevapaista. Vapaasti vanhempien kesken jaettavissa oleva vanhempainvapaa päätyykin lähes täysin äitien käytettäväksi. Kysymystä siitä, ovatko isät edes kiinnostuneita lastenhoidosta tai kodin hoitamisesta, voidaan pitää vanhentuneena. Yhtä hyvin voisi kysyä, kiinnostaako äitiä laisinkaan työelämä ja palkkatyö. Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa tällaisten kysymysten esittäminen ei ole relevanttia, koska sukupuoli ei määrittele sitä, mistä olemme kiinnostuneita tai mitä haluamme ja voimme tehdä.

Tämän tutkielman tarkoituksena on tehdä katsaus DNA Oyj:n (jatkossa DNA) organisaatiossa työskentelevien isien kokemuksiin asenteista perhevapaita kohtaan, sekä selvittää, miten DNA voisi työnantajana kannustaa isiä perhevapaiden pitämiseen. Tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksena, jossa haastatellaan ryhmäkeskustelumetodia käyttäen kuuden hengen ryhmää, joka koostuu DNA:lla työskentelevistä isistä. Lisäksi tehdään haastattelu

vertailuryhmälle, joka koostuu neljästä tietotyötä tekevästä isästä, jotka työskentelevät eri organisaatioissa ja eri toimialoilla. Haastatteluissa keskitytään tarkastelemaan isien kokemuksia siitä, millaiseksi he kokevat työyhteisössä ja työpaikalla olevat asenteet isien perhevapaiden pitämiseen, ja miten nämä asenteet heidän mielestään eroavat äitien perhevapaiden pitämisestä. Haastatteluiden avulla pyritään lisäksi selvittämään, millaisia näkemyksiä haastateltavilla isillä on siitä, mikä on työnantajan rooli isiä perhevapaille kannustettaessa ja mitä tämä kannustaminen voisi käytännössä tarkoittaa.

DNA:lla työkuulttuurin perustana ovat mutkattomuus, rohkeus ja nopeus. Sen lisäksi, että työtavat halutaan pitää joustavia, DNA haluaa kiinnittää huomiota siihen, että työntekijöillä on riittävästi aikaa perheelle ja vapaa-ajalle. (DNA 2018.) DNA:n henkilöstöjohtaja Marko Rissanen on puhunut avoimesti pari vuotta sitten kokemastaan ylikuormittumisestaan työ- ja perhe-elämän ristipaineessa. Rissanen mukaan työntekijä on paljon muutakin kuin pelkästään työn tekijä. Hän on kokonaisuus, johon vaikuttaa työn lisäksi parisuhteen ja perheen hyvinvointi ja koko elämän tasapaino. Vaikka työ on tärkeä osa elämää, on se suhteutettava jokaisen yksilön omaan elämäntilanteeseen. Kun yritys pystyy huomioimaan tämän, saa se todennäköisemmin hyvinvoivia ja sitoutuneita työntekijöitä. (Väestöliitto 2016.)

Koska perhe ja työ ovat monen silmissä kaksi erittäin tärkeää elämän osa-aluetta, ovat nämä sektorit usein ikään kuin toistensa kanssa kilpasilla. Usein näitä kahta sektoria yhteensovittaessa eteen tulee erityisesti ajanhallinnalliset ongelmat. (Jallinoja 2000, 119–133) Tällöin käytettävissä olevat joustavat toimintamallit ja menetelmät niin perheessä, parisuhteessa kuin työssäkin ovat tärkeässä osassa, jotta elämään on mahdollista saada kokemus tasapainosta ja hyvinvoinnista. DNA on muodostanut erilaisia käytäntöjä helpottaakseen DNA:laisten työn yhdistämistä muihin elämän osa-alueisiin. DNA:n tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu työntekijöiden työelämän ja muun elämän yhteensovittamista ohjaava periaate, jonka mukaan sekä miesten että naisten työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista helpotetaan erilaisin työaikajärjestelyin, kuten joustavalla etätyömahdollisuudella ja saldovapailta, sekä tarjoamalla lastenhoitopalvelun käyttöä vaihtoehdoksi sairaan lapsen hoitamiseen.

Isille niin sanotusti korvamerkittyä vanhempainvapaakauden jälkeen käytettävää isyysvapaata (1–54 arkipäivää) käytti isistä vuonna 2014 vain 34 prosenttia. Isät eivät käytännössä lähes laisinkaan käytä mahdollisuuttaan vanhempainvapaiden jakamiseen äidin kanssa, sillä vuonna

2014 ainoastaan 1–3 prosenttia isistä piti vanhempainvapaita. (THL 2016.) Syyt isien perhevapaiden käyttämättömyyteen lienevät siis ennemminkin yleisissä asenteissa ja mahdollisesti työelämän käytännöissä ja työpaikkojen kulttuureissa kuin siinä, että isillä ei olisi tosiasiallisesti mahdollisuutta hyödyntää perhevapaita. Vanhempaa sukupolvea edustavat mieskollegat voivat herkästi ihmetellä kotiin lapsen kanssa jäävää isää, ja perhevapaita pitävä isä voi kokea työyhteisön tuen olemattomaksi. Sen lisäksi, että puhutaan äitien oikeudesta palata työelämään ja huolehditaan äitiyslomien vaikutuksesta naisten työuriin, palkkatasoon ja eläkkeeseen, on tärkeää muistaa myös isien oikeus olla pienten lasten kanssa kotona ja heidän halukkuutensa työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. (Lammi-Taskula 2007, 15–16.)

Väestöliiton vuosittain julkaiseman perhebarometrin mukaan taloudelliset ja työelämään liittyvät syyt ovat keskeinen lasten hankinnasta tehtävään päätökseen vaikuttava tekijä. Silloin kun työnantajan ja yleisen työelämän asenteiden ja käytäntöjen katsotaan olevan perheen perustamista vastaan, ei lapsia haluta hankkia, koska pelätään taloudellista epävarmuutta ja elämän ajautumista eräänlaiseksi *stressipalloksi* (Rotkirch, Tammisalo, Miettinen ja Berg 2017, 60). Työnantajan suhtautuminen työntekijöiden perheisiin, perheystävälliset työkäytännöt ja ylipäättään työpaikan esiintulo perheystävällisyyden suhteen ovat siis asioita, joihin yritysten on tärkeää kiinnittää huomiota, ja sillä vaikutetaan työntekijöiden kokemukseen ja asenteisiin perheellisydestä ja vanhemmuudesta.

DNA on ollut mukana Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelman pilotissa, jonka myötä DNA:lle on myönnetty Perheystävällinen työpaikka -tunnus. Ohjelman avulla Väestöliitto pyrkii lisäämään työntekijöiden hyvinvointia työpaikoilla ja mahdollisuuksia joustavampaan ja perheystävällisempään työskentelyyn. Perheystävällinen työpaikka -ohjelma kattaa kaikki elämänkaaren eri vaiheet, jolloin se huomioi muutkin työntekijäryhmät kuin vain lapsiperheiden vanhemmat. Keskeinen periaate ohjelmassa onkin oikeudenmukaisuus ja kaikkien työntekijöiden huomioiminen tasapuolisesti. (Väestöliitto 2018.) Perheystävällisyyteen ja henkilöstön hyvinvointiin paljon panostavana työnantajana DNA:lla on myös intressi kannustaa organisaatiossa työskenteleviä isiä käyttämään enemmän perhevapaita. Tällaisilla linjauksilla voidaan vaikuttaa organisaation työkulttuuriin ja työntekijöiden työhyvinvointiin, mutta samalla yritys voi ottaa myös yhteiskunnallista vastuuta perheiden hyvinvoinnista ja tasa-arvon edistämisestä.

Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan isien omia näkemyksiä ja kokemuksia siitä, miksi isät eivät pidä nykyistä enempää perhevapaita. Tutkimus on toteutettu ryhmäkeskustelumenetelmällä, jolloin haastatteluaineistoon on saatu isien keskinäistä reflektointia ja pohdintaa, jota voidaan pitää antoisana lisänä perinteiseen perhevapaakeskusteluun sekä hedelmällisenä pohjana monille jatkotutkimusmahdollisuuksille. Tutkimuksen nimellä halutaan viitata siihen, kuinka isien kuulemisella on tärkeä merkitys perhevapaakeskustelussa, ja on tärkeää muistaa, että koko debatin taustalla ja keskiössä ovat lapset ja lapsiperheiden hyvinvointi ja sitä kautta koko yhteiskunnan hyvinvointi.

Tutkimuksessa saatuja tuloksia verrataan ja analysoidaan suhteessa aiempaan aihetta koskevaan tutkimukseen, jolloin löydetään monia aiempia tutkimuksia vahvistavia havaintoja, mutta myös jonkin verran uusia esiinnostoja teemoista, jotka vaikuttavat olevan esteenä isien nykyistä suuremmalle perhevapaiden käytölle. Tutkimuksen lopuksi pohditaan työnantajan näkökulmasta erilaisia estäviä ja mahdollistavia teemoja isien perhevapaita koskien, sekä tarkastellaan sitä, millaiset mahdollisuudet ja motiivit työnantajalla on kannustaa isiä perhevapaiden pitämisessä.

2. Tutkimuksen taustaa ja käsitteiden määrittely

2.1 Lastenhoitovastuun jakautuminen suomalaisissa perheissä

Suomessa vanhempien on perhevapaiden avulla mahdollista saada moniin muihin maihin verrattuna melko pitkältä ajalta rahallista tukea, jotta lasten hoitaminen kotona on taloudellisesti mahdollista. Lähtökohtaisesti yhteiskunnallinen asetelma on ollut sellainen, jossa naiset ovat hoitaneet kodin ja lapset, kun miehet ovat enimmäkseen keskittyneet palkkatyöhön. Jaettu vanhemmuus ja hoiva-asioden järjestäminen tasa-arvoisella tavalla ovat olleet kuitenkin perhepoliittisessa ja tasa-arvoon tähtäävässä keskustelussa 1960-luvulta lähtien. Nykyisin ollaan tilanteessa, jolloin isiä halutaan aktiivisesti liittää tiiviimmin osaksi lastenhoitoa ja vanhemmuutta. Erilaisten perhevapaisiin tehtyjen uudistusten ja aktivointitoimenpiteiden kautta on koitettu saada kannustettua isiä hyödyntämään perhevapaamahdollisuuksia, mutta toistaiseksi kovin merkittäviä muutoksia isien perhevapaiden pitämiseen ei ole saatu aikaan. (Anttonen & Sointu 2006, 13, Salmi 2004, 5.)

Sukupuolijärjestelmä on yksi sosiologian peruskäsitteitä, ja sen voidaan nähdä edustavan pysähtynyttä jaottelua sukupuolten kesken. Se korostaa sukupuolten välisiä eroja ja hierarkiaa, sekä ylläpitää heteronormin olemassaoloa. Edistyksellisenä pidetty pohjoismainen malli perustuu modernisaatiokertomukseen, jossa sukupuoli ei määrittele ihmistä, ja yksilöillä on mahdollisuus tehdä valintoja vakiintuneiden normien vastaisesti. Pohjoismainen malli nojaa vahvasti tasa-arvoon ja demokratiaan, joka näkyy myös sukupuolten välisen kuilun kapeutena. Sukupuolten voidaan tällöin nähdä muodostuvan metaforallisten neuvottelujen kautta sopimuksenomaisesti, jolloin sukupuolten keskinäiset roolit rakentuvat toiminnan kautta. Esimerkiksi edellinen sukupuolisopimuksen uudelleenneuvottelu tehtiin 1960-luvulla, jolloin naiset neuvottelivat itselleen uudenlaisen position muun muassa työmarkkina-avalintojen kautta. (Julkunen 2010, 9–20.)

Muualla Pohjoismaissa ja Euroopassa isille kiintiöidyistä pidemmistä perhevapaasuuksista on saatu hyviä kokemuksia. Eri maissa tehtyjen kokeilujen mukaan vaikuttaa siltä, että mitä enemmän isille korvamerkitään perhevapaata, sitä enemmän he hyödyntävät sitä. Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan perhevapaiden pidentämistä on pidetty yhtenä ratkaisuna siihen, että isätkin päätyisivät pitämään enemmän perhevapaita. Perhevapaiden pidentämistä

kannattavat erityisesti korkeakoulutetut äidit ja perhevapaita pitäneet isät. Sen sijaan pienituloisemmat näkisivät ratkaisuna perhevapaalta maksettavan korvauksen nostamisen, sillä isän vapaiden pitämisen nähdään vaikuttavan merkittävästi perheen taloudelliseen tilanteeseen. (Miettinen 2012, 21)

Lastenhoitovastuun voidaan nähdä jakautuvan kolmelle eri taholle: (1) perheelle, (2) sukupolvien kesken ja (3) perheen ja yhteiskunnallisten instituutioiden välille. Yhteiskunnan kehittyminen tasa-arvoisempaan suuntaan on muuttanut käsityksiä naisille kuuluvasta hoivavastuusta ja yhteiskunnallisesta työnjaosta. Hoivan jakautuminen äitien, isien ja erilaisten yhteiskunnan tahojen ei ole aivan selvää ja siitä käydään paljon keskustelua. (Anttonen & Sointu 2006, 17.) Perhepoliittisessa keskustelussa kohtaavat myös valinnat lasten päivähoidon ja kotihoidon välillä. Vaikka asiaan vaikuttavat keskeisesti yksilöiden arvovalinnat ja periaatteet, on usein päätöksen taustalla myös äidin työmarkkinatilanne ja esimerkiksi se, onko äidillä valmiina työsuhde, johon palata perhevapaiden jälkeen. (Lammi-Taskula 2004, 40–41.)

Muun muassa Sosiaali- ja terveysministeriö on esittänyt, että isille tulisi saada yhtäläiset samanarvoiset mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen, kuin mitä äideillä on. Ministeriö on samalla myös todennut, että tällä hetkellä käytännössä työn ja perheen yhteensovittamista arvioidaan pääasiassa vain äitien kannalta, jolloin tämänhetkinen lainsäädäntö ja työehtosopimukset eivät tue tasa-arvoista vanhemmuutta. (STM 2014, 10.) Suomen perhevapaamallia ollaankin parhaillaan uudistamassa, ja keskustelu on käynyt kiivaana muun muassa sen suhteen, tulisiko isille korvamerkitä nykyistä enemmän perhevapaapäiviä, jotta saataisiin vietyä perhevapaiden jakautumista tasa-arvoisempaan suuntaan. Yhteiskunnalliseen keskusteluun on tämän lisäksi noussut myös työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu, joka on myös kirjattuna lakiin. Tasa-arvolain (1986/609) mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, ja lisäksi jokaisen työnantajan, joka työllistää vähintään 30 henkilöä, tulee laatia joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma ja sen laatimisprosessi olisikin varmasti tehokas ja oikea foorumi siihen, että työnantajien voisivat pohtia kantaansa siihen, kuinka miesten ja naisten välistä eroa perhevapaiden käytössä voitaisiin saada jakautumaan tasapuolisemmin. Useissa organisaatioissa tasa-arvosuunnitelman perusteellinen tekeminen saattaa jäädä monen muun asian jalkoihin, jos tasa-arvoasioiden edistämisen

hyötyjä ei osata nähdä, minkä vuoksi aiheen esiin nostaminen ja hyötyjen näkyväksi tekeminen on tärkeää.

Väestöntutkimuslaitos ja Ajatuspaja Agenda julkaisivat syksyllä 2017 vertailun pohjoismaisista perhevapaajärjestelmistä. Tutkimuksen mukaan tiukempi suhtautuminen perhevapaiden tasa-arvoiseen käyttöön ei välttämättä ole järkevä lähestymistapa, kun halutaan kasvattaa isien pitämien perhevapaiden määrää, vaan ratkaisu löytyy ennemminkin joustavuuden lisäämisestä. Merkittävä vaikuttava tekijä isien perhevapaiden pitämiseen on tutkimuksen mukaan myös se, miten ja kuinka paljon isän on mahdollista pitää vapaita äidistä riippumatta. (Miettinen & Rotkirch 2017, 52, 87–89.) Myös niin sanotuilla isille korvamerkityillä perhevapailla on saatu kasvatettua Pohjoismaissa isien osuutta pidetyistä perhevapaista. Esimerkiksi Ruotsissa isien osuus perhevapaiden käytöstä on saatu kasvatettua jo 25 prosenttiin. (Eerola 2015, 415.) Pohjoismaisella tasolla tehtyjen kokeilujen perusteella voidaan päätellä, että perhevapaiden kiintiöiminen isille voi olla toimiva tapa lisätä isien perhevapaiden käyttöä, kunhan niiden hyödyntämiseen jätetään joustomahdollisuuksia.

Tässä tutkimuksessa keskeinen käsite on *perhe*, jonka määritelmä ei ole yksiselitteinen, sillä perheellä saatetaan tarkoittaa hyvin eri asioita riippuen siitä, mistä näkökulmasta aihetta käsitellään. Perheen erilaiset muodot ovat nykypäivänä moninaiset, eikä yhtä, kaikkia perheitä kattavaa määritelmää ole helposti tehtävissä. Joidenkin määritelmien mukaan perheeksi voidaan tulkita vain ruokakunnat, joissa on alaikäisiä lapsia tai parisuhteen muoto on tietynlainen. (Jallinoja 2000, 189–191) Tässä tutkimuksessa perhe käsitetään kokonaisuutena, eli yksikkönä johon kuuluu vanhempi tai vanhemmat sekä lapsi tai lapsia. Asumiskäytännöt, eli se asutaanko yhdessä vai erikseen, eivät ole tämän tutkimuksen kannalta olennaisia, kuten ei sekään, mikä perheessä olevien vanhempien virallinen parisuhdestatus on. Olennaisempaa tässä tutkimuksessa on vanhemman kokemus vanhemmuudesta ja lapsen muodostetusta hoivasuhteesta.

Tutkimuksen keskeisenä käsitteenä on *perhevapaat*, joilla tarkoitetaan Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) määriteltyjä lastenhoitoon tarkoitettuja vapaita. Näistä tämän tutkimuksen kannalta olennaisimmat ovat äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa. *Äitiysvapaa* on äidin käyttöön tarkoitettu vapaa, joka on pituudeltaan 105 arkipäivää lauantait mukaan lukien. *Vanhempainvapaa* jatkuu suoraan äitiysvapaan loputtua, ja sitä voi käyttää yhtälailla äiti tai isä. Vanhempainvapaakausi on 158 arkipäivää, ja vanhemmat voivat olla vanhempainvapaalla

myös vuoronperään. *Isyyysvapaa* on isälle tarkoitettu vapaa, joka on enimmillään 54 arkipäivää, joista isä voi olla kotona halutessaan 1–18 päivää samaan aikaan, kun äiti on äitiys- tai vanhempainvapaalla. Loput isyyysvapaat isä voi pitää sen jälkeen, kun vanhempainvapaakausi on päättynyt. *Hoitovapaata* on mahdollista pitää siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan ajalta maksetaan kotihoidontukea. Hoitaja kotihoidontukikaudella voi olla lapsen äiti, isä, muu huoltaja tai muu lapsesta huolehtiva henkilö. (Kela 2018.)

Kuten edellä todettiin, yhteiskunta tukee lasten kotihoitoa maksamalla alle 3-vuotiaasta kotihoidontukea ja antaa mahdollisuuden valita päivähoidon ja lapsen kotihoidon välillä. Hoitovapaasta maksettavan kotihoidontuen juuret ovat 1940-luvulla käynnistyneessä keskustelussa, jolla haluttiin nostaa kotona äitien tekemän työn merkitystä korkeampaan arvoon. Nykyisin äitien useamman vuoden kotonaolajaksot syntyvät usein siitä, että äidit käyttävät äitiysvapaan lisäksi vanhempain- ja hoitovapaan, ja mahdollisesti näistä ketjuuntuu vielä useamman lapsen kautta pitkiä peräkkäisiä vapaajaksoja. (Repo 2012, 121–122.) Mahdollisuus olla pitkään hoitovapaalla saattaa joidenkin näkemysten mukaan jakaa äitejä kahteen eri leiriin. Toisaalta hoitovapaa ja osittainen hoitovapaa tarjoavat korkeasti koulutetuille äideille joustoja ja tilaisuuden olla hetken aikaa pois työelämästä tai tehdä työtä osa-aikaisesti. Vähemmän koulutetuilla äideillä on yleensä vähemmän vaihtoehtoja tehdä valintoja, sillä heidän tilanteessaan työ voi olla epäsäännöllisempää tai epävarmempaa, eikä osa-aikatyö yleensä ole oma valinta. (Lammi-Taskula 2004, 45.)

Äitien pitkillä kotonaolajaksoilla on laajempaakin yhteiskunnallisia merkitystä kuin pelkästään vaikutukset äitien urakehitykseen ja eläkkeeseen sekä äitien keskinäisten sosiaalisten statusten erojen korostuminen. Äitien ansiotyössä mukana olemisella on mahdollista ehkäistä köyhyyttä, ja lisäksi äitien työssäkäynnin myötä kehittynyt lasten päivähoitojärjestelmä kompensoi perheiden välillä olevia sosiaalisia eroja. Tällä hetkellä suomalaiset äidit pysyvät kuitenkin kotona alle 2-vuotiaita lapsiaan hoitamassa moniin muihin maihin verrattuna poikkeuksellisen usein. Nykyisiin työttömyystilastoihin voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi kannustamalla perheitä malliin, jossa molemmat vanhemmat ovat tasa-arvoisemmin vastuussa perheen taloudesta. (Julkunen 2010, 125, 129.)

2.2 Aiempi tutkimus perhevapaista Suomessa

Perhevapaiden käyttöä sekä perheen ja työn yhdistämiseen liittyviä haasteita on tutkittu viime vuosikymmeninä paljon erityisesti 2000-luvulta lähtien. Johanna Lammi-Taskula (2007, 66–69) on väitöskirjassaan tutkinut vanhempainvapaan käyttöä sukupuolen mukaan. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa vanhempainvapaata käyttävät edelleen pääasiassa äidit, vaikka vanhempainvapaajärjestelmän kehittämistä ja uudistamista onkin tehty pitkään isien vanhempainvapaiden käytön yleistymisen edistämistä ajatellen. Äitejä pidetään useissa perheissä automaattisesti luonnollisempina hoivaajina lapselle, koska he ovat lapsen synnyttäjiä ja imettäjiä, jolloin isä saattaa jäädä eräänlaiseen hoiva-assistentin rooliin. Pääosin isien perhevapaiden pitäminen jääkin muutama viikkoon, jotka pidetään heti lapsen synnyttyä. Parin viikon isyysvapaasta onkin vuosien saatossa kehittynyt jo tietynlainen normi, mutta tätä pidempiä perhevapaita isät pitävät kuitenkin harvemmin. Eniten äidin kanssa perhevapaita jakavat korkeasti koulutetut isät.

Lammi-Taskulan (2007, 105–108, 126) tutkimuksessa todetaan, että äidit eivät usein tule ajatelleeksi sitä, että isälläkin olisi mahdollisuus jäädä kotiin perhevapaalle. Äitien jäämistä vanhempainvapaalle pidetään monessa perheessä itsestäänselvyytenä, jonka vuoksi äideille eivät välttämättä edes tule mieleen isän tarve ja mahdollisuus olla lasten kanssa kotona ja muodostaa omaa kiintymyssuhdetta lapseen ja toisaalta pitää hetken taukoa työelämästä. Tutkimuksen mukaan isät pitävät isyysvapaata pääasiassa koska haluavat auttaa äitiä ja luoda omaa suhdetta lapseen. Isät eivät sen sijaan pidä enempää perhevapaata muun muassa, koska olettavat perheen taloustilanteen olevan esteenä. Perhevapaiden jakamisesta ei kuitenkaan usein keskustella kotona, mikä vaikuttaa siihen, että vanhempainvapaat jaetaan isän ja äidin kesken ikään kuin automaattisesti sillä oletuksella, että äiti jää kotiin lasten kanssa.

Tarkasteltaessa vanhempien käsityksiä perhevapaista voidaan havaita, että isyysvapaata pitäneiden isien tietämys omista mahdollisuuksistaan muiden perhevapaiden pitämiseen on melko hyvä: jopa kolme neljästä isästä on tiennyt voivansa pitää isyysvapaan lisäksi vanhempain- ja hoitovapaata. Äitien kohdalla sen sijaan tietämättömyys isien mahdollisuuksista vanhempain- ja hoitovapaan pitämiseen on ollut jonkin verran suurempaa. Korkeakoulutetuista äideistä joka kuudes ei tiennyt asiasta, ja ilman ammatillista koulutusta olevista asiasta tietämättömiä oli yksi neljäsosa. Silloin, kun isän mahdollisuudet

perhevapaiden käyttöön ovat perheessä tiedossa, niistä myös keskustellaan perheen sisällä. Tutkimusten mukaan äideille painottuvaa perhevapaiden käyttöä perustellaan usein luonnollisuudella ja sillä, että vain äiti voi imettää lasta. Käytännössä täysimetus ei kuitenkaan olisi useinkaan este isien perhevapaiden pitämiselle, sillä harva äiti täysimettää enemmän kuin WHO:n suosituksen 4–6 kuukautta. Sekä äidit että isät kuitenkin mainitsevat imetyksen usein syyksi sille, että äiti käyttää pääosan perhevapaista. Niin miehet kuin naisetkin ovat yhtä mieltä siitä, että työnantajien kannustus isien perhevapaiden käyttöön on vähäistä. Molempien mielestä se olisi kuitenkin tavoiteltavaa ja tärkeää. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 51–53.)

Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen ja Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen *Perhe ja työ* -tutkimus- ja kehittämishankkeessa kerättiin aineistoa viideltä eri työpaikalta haastatteluiden, lomakekyselyjen ja erilaisten havainnointien muodossa. Tutkimuksessa nousi esiin, että erityisesti miesvaltaisilla työpaikoilla perhevapaiden pitämiseen ja hyväksyttävyyteen työntekijät eivät välttämättä osanneet sanoa kantaansa, eikä perheen ja työn yhdistämiseen liittyviä toimintamalleja tunnettu. Aihe oli kenties yrityksissä melko uusi tai jäänyt muiden tärkeyslistalla korkeammalla olevien kehityskohteiden varjoon. Vastauksista oli pääteltävissä miesvaltaisissa yrityksissä myös tietynlainen puhumattomuus perheen ja työn yhdistämiseen liittyvistä asioista sekä se, että perhevapaisiin liittyvien poissaolojen järjestelymalleja ei selkeästi tunnettu tai sellaisia ei välttämättä oltu yrityksessä muodostettu. (Kempe, Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2008, 26–33.)

Hoivapolitiikka muutoksessa -tutkimuksessa (Anttonen & Sointu 2006) on tehty kansainvälistä vertailua Euroopan tasolla perhevapaiden pitämisestä. Tutkimuksessa havaittiin, että keskustelu ja huomion kiinnittäminen isien osallistumisesta lastenhoitovastuun jakamiseen ja perhevapaiden pitämiseen on ollut kasvussa 2000-luvulla. Perhevapaiden osalta koko Euroopan tasolla on tehty paljon muutoksia erityisesti suuntaan, jossa fokuksessa on ollut isien oikeus hoivata omia lapsiaan. Suomen osalta perhevapaajärjestelmää voidaan kuitenkin verrattain pitää melko joustamattomana ja kotiäitiyhteiskuntaan ohjaavana. Muissa Pohjoismaissa erilaisten vapaajärjestelmien hyödyntäminen onnistuu ketterämmin ja vapaiden yhdistäminen työelämään on helpompaa. Esimerkiksi Norjassa vanhemmat käyttävät yleisesti kotihoidon tuen kaltaista etua työajan lyhentämiseen, kun Suomessa sitä käyttävät pääasiassa äidit ajanjaksoon, jolloin he hoitavat lapsia kotona ja ovat poissa työelämästä. (Anttonen & Sointu 2006, 116–117.)

Työnantajan näkökulma työntekijöiden pitämiin perhevapaisiin on myös keskeinen, kun tarkastellaan aihetta koskevaa asenneilmapiiriä. Työnantajaperspektiivistä käsin on tutkittu työpaikkojen henkilöstöhallinnon näkemyksiä ongelmista, joita perhevapaiden pitäminen aiheuttaa organisaatiolle. Tutkimuksen mukaan miehet kokevat pidemmälle perhevapaalle jäämisen haastavaksi työn ja työnantajan kannalta, mutta lyhyen isyysvapaan pitämisen olevan lähinnä ilmoitusluontoinen asia. Tulkinta pidempien vapaiden pitämisen hankaluudesta perustuu isien omiin oletuksiin, sillä isät eivät pääasiassa ole ryhtyneet selvittämään asiaa työpaikallaan käytännön tasolla. Isät myös saavat selvästi useammin negatiivisia kommentteja työkavereiltaan ja esimiehiltään vanhempainvapaan pitämisestä verrattuna isyysvapaan pitämiseen. Tutkimuksen mukaan suurin osa isistä ei koe pidettyjen perhevapaiden vaikuttavan ammattitaitoon tai omaan asemaan työpaikalla, mikä johtuu todennäköisesti siitä, että miesten pitämät perhevapaat ovat yleensä melko lyhyitä. (Salmi, Lammi-Taskula & Närvi 2009, 66, 74–75.)

Työnantajan näkökulmasta asiaa käsiteltäessä voidaan havaita, että työntekijöiden pitämiin perhevapaisiin liittyy ongelmia, kuten töiden uudelleenjärjestely, sijaisen hankkiminen, keskeisten asiantuntijoiden poissaolo perhevapaan ajan ja näiden seikkojen epäsuorat vaikutukset organisaatioon. Näistä aiheutuvat välittömät kustannukset eivät ole huomattavia, mutta sen sijaan töiden uudelleenorganisointi saattaa aiheuttaa erilaisia välillisiä kustannuksia tai kuormitusta. Tutkimuksessa tulee ilmi, että työpaikoilla pyritään ymmärtämään työntekijöitä kokonaisuutena, joilla on elämää työn ulkopuolellakin, ja moni työnantaja käsittääkin perhevapaat ilmoitusluontoisena, normaalina, elämään kuuluvana asiana. Perhevapaat nähdään positiivisena poissaolona työstä, jolloin siihen ei koeta puuttumisen tarvetta. Perhevapaita kohtaan oleviin kielteisiin asenteisiin näyttääkin liittyvän paljon olettamia ja kuulopuheita, mikä saattaa aiheuttaa varovaisuutta työntekijöiden halukkuudessa pitää perhevapaata tai ottaa asiaa puheeksi työpaikalla. (Salmi ym. 2009, 91–97.)

2.3 Isät työ- ja perhe-elämässä

Riikka Kivimäki on väitöskirjassaan *Vanhemmuus työpaikoilla* (2009) tutkinut muun muassa sitä, millaisia äitiyden ja isyyden sukupuolittuneita käytäntöjä esiintyy työpaikoilla ja

kiinnitetäänkö äitiyteen ja isyyteen organisaatioissa eri tavalla huomiota. Kivimäen havaintojen mukaan miesten voi olla helpompi joustaa työssään perheen suuntaan naisiin verrattuna. Naiset voivat kohdata työelämässä ennakkoluuloja muun muassa johtamistaitoihin ja uskottavuuteen liittyen, jolloin työn ja perheen yhdistämistä tukevien joustojen hyödyntämisen voidaan pelätä aiheuttavan ongelmia työssä. Tästä huolimatta äidit hyödyntävät etätyömahdollisuutta perheen ja työn yhdistämiseen isiä enemmän. Isille etätyö antaa pääasiassa mahdollisuuden hoitaa keskittymistä vaativia tehtäviä rauhassa sen sijaan, että sitä käytettäisiin työn ja perheen yhteensovittamisessa. Vanhemmuuden huomiointi ja pyrkimys auttaa työntekijöitä tasapainoon työ- ja perhe-elämän ristipaineessa näkyy kuitenkin yhä enenevissä määrin yritysten strategioissa ja esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelmissa. (Kivimäki 2009, 101–102.)

Myös vanhempien osallistumista työelämään on tarkasteltu ja huomattu, että perheellisten työssäolo eroaa joissakin kohdin selvästi lapsettomien työssäolosta. Lammi-Taskulan ja Salmen (2014, 75–79) mukaan Tilastokeskuksen vuosina 2006 ja 2012 kerätyn aineiston perusteella lapsiperheiden isien työllisyysaste on merkittävästi suurempi verrattuna lapsettomiin miehiin. Äideillä sen sijaan työllisyysaste on ollut vuonna 2011 jonkun verran pienempi kuin lapsettomien naisten. Lapsiperheiden isät ovat pääosin kokopäivätyössä ja isien osa-aikaiset työsuhteet ovat melko harvinaisia. Perheissä, joissa on alle kolmevuotiaita lapsia, isän osuus perheen nettotuloista on noin kaksi kolmasosaa, vaikka ennen lapsia tulot olisivatkin jakautuneet pariskunnan kesken tasaisemmin. Lammi-Taskulan ja Salmen tarkastelu vahvistaa käsitystä käytännöstä, jonka mukaan isät pääasiassa vastaavat perheen toimeentulosta, kun äidit keskittyvät kodin ja lasten hoitamiseen.

Isyysvapaan muuttaminen joustavammaksi on lisännyt sen käyttöä. Lyhyestä muutaman viikon pituisesta isyysvapaasta, joka usein pidetään heti lapsen syntymän yhteydessä, on tullut yleisesti hyväksytty ja normaali käytäntö. Vanhempainvapaan pitämisestä taas noin joka kymmenes isä on saanut kuulla negatiivisia kommentteja työyhteisöltään. Isät myös saattavat kokea työtilanteensa sellaiseksi, että työstä poissaolo on vaikeaa ja työtä on vaikea järjestellä siten, että pidemmälle perhevapaalle lähteminen olisi mahdollista. Lammi-Taskulan ja Salmen mukaan yksi syy isien perhevapaiden vähäiseen käyttöön voi olla myös työpaikan leimaava ilmapiiri, joka antaa ymmärtää, että perhevapaita pitävä mies ei ole sitoutunut työhönsä riittävästi. (Lammi-Taskula & Salmi 2014, 79–84.) Toista pitkälle perhevapaalle jäävä isä saatetaan valitettavasti miesvaltaisemmilla aloilla nykypäivänäkin leimata mieheksi, joka jää

kotiin tekemään ”hameväen hommia.” (Repo 2012, 129) Suomen Ekonomien tasa-arvoasioista vastaavan asiamiehen Kosti Hyypän mukaan työpaikan ensimmäisiä perhevapaita pitävä mies joutuu usein käymään eräänlaisen taistelun asenteiden muuttumisen puolesta, jonka jälkeen muiden isien on helpompi seurata perässä. Isyystutkija Jouko Huttunen katsoo, että isyyteen sitoutuminen on merkki sitoutumiskyvystä ylipäättään, ja osoittaa kykyä sitoutua myös työhön. Tällöin sen tulisi vahvistaa miehen asemaa työmarkkinoilla sen sijaan, että se olisi taakka. (Suomen Ekonomit 2018.)

Muun muassa Haas ja Hwang (2007, 53) ovat esittäneet näkemyksen, jonka mukaan yritykset eivät ota riittävän vakavasti isien halukkuutta saada työ ja perhe pyörimään toimivana kokonaisuutena, eikä isien asemaa lastenhoitovastuullisena työntekijänä osata nähdä samaan tapaan kuin äitien kohdalla. Työelämässä on kuitenkin viime aikoina näkynyt myös kasvavaa kiinnostusta työnantajien taholta isyyden tukemiselle ja isien kannustamiselle perhevapaiden käyttöön. Esimerkiksi Microsoft ilmoitti tammikuussa 2018, että se haluaa myötävaikuttaa perhevapaiden jakautumiseen tasa-arvoisemmin, ja on siksi pidentänyt isyysvapaan palkallisen jakson kuudesta päivästä kuuteen viikkoon. (Microsoft 2018) Työnantajan perheystävällisyys on nykyisin yritykselle imagokysymys, ja työntekijät arvostavat työnantajaa, joka ymmärtää, että työntekijän perheen huomioiminen lisää työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Miesten vahva vanhemmuus on keskeinen asia tasa-arvon ja perheiden hyvinvoinnin kannalta. Jotta isä pystyy luomaan lapsen itsenäisen suhteen, on hänen oltava riittävästi lapsen kanssa tämän ollessa pieni. Käytännössä tämä onnistuu vain, jos isä hyödyntää pidempiä perhevapaita. Tämä vaikuttaa myös parisuhteen hyvinvointiin ja koettuun oikeudenmukaisuuteen. (Lammi-Taskula & Salmi 2014, 88–89.) Nykyisin puolisoiden työnjako ja roolit eivät tule samalla tavalla annettuna kuin aiempina vuosikymmeninä. Perheissä ja parisuhteissa käydään neuvotteluja isyyden ja äitiyden merkityksestä ja ilmenemisestä. Isyys ei perustu enää elättäjän identiteettiin, vaan muodostuu hyvin yksilöllisesti, ja siihen liittyy paljon valintoja. Nykyisen työelämän tietynlainen epävarmuus ja epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen vaikuttaa myös siihen, etteivät isät näe itseään vain vastaamassa perheen taloudellisesta toimeentulosta. (Närvi 2014, 91–93.)

Yksi näkökulma isien perhevapaisiin on myös lapsen oikeus olla isänsä kanssa. Isän ja lapsen vahva suhde edellyttää, että heillä on mahdollisuus viettää riittävästi aikaa keskenään,

erityisesti pikkulapsivaiheessa. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 6.) Isän sitoutuminen vanhemmuuteen ja lapsen kanssa vietetyn ajan määrä vaikuttavat positiivisesti isän hyvinvointiin ja merkittävästi myös lapsen kehitykseen esimerkiksi sosiaalisten ja tunnetason kykyjen kehityksen kautta. Lapsilla, joiden isä on vahvasti läsnä elämässä, on pienempi riski kokea ahdistuneisuutta ja masennusta ja heidän koulumenestyksensä on parempi kuin sitoutumattomien isien lapsilla. Isättömyys tai ongelmallinen isäsuhde taas vaikuttaa lapseen tutkitusti negatiivisella tavalla. Lisäksi miehen isyyteen sitoutumisella on keskeinen vaikutus sekä parisuhteen, että myös koko perheen hyvinvointiin. Jos laajennetaan tarkastelua yhteiskunnallisiin viitekehyksiin saakka, isien vahvalla osallistumisella vanhemmuuteen on myös kansanterveydellisiä ja taloudellisia vaikutuksia, sillä kaksi täyspainoisesti läsnä olevaa vanhempaa kykenee huolehtimaan lapsesta paremmin ja neuvottelemaan eri vaihtoehtojen paremmuudesta, kuin vanhemmat, joista vain toinen on pääasiallinen huolehtija ja toinen lähinnä avustajan roolissa. (Mykkänen & Eerola 2014, 49–51; Huttunen 2014, 185–186)

Perheellisyys ei aina ole työelämän kanssa vastakkainasetteluasetelmassa. Isyys voi olla myös tietynlainen osoitus statuksesta, joka kertoo aikuisuudesta ja vastuunkantokyvystä, sekä tasapainoisesta elämäntilanteesta, mikä tukee miehen asemaa työmarkkinoilla. Työ on niin miesten kuin naistenkin kohdalla menettänyt sijaansa tärkeänä elämän osa-alueena, samalla kun perheen ja vapaa-ajan merkitys on kasvanut. Suurin osa työssäkäyvistä vanhemmista kuitenkin kokee, että työssäkäynti tukee kotona lasten kanssa jaksamista. Työn arvossapito on 2000-luvulle tultaessa muuttunut, eikä positio työelämässä edusta miehille enää samanlaista kunnia-asiaa kuin joskus aiemmin. Isälle, siinä missä monelle äidillekin, perhevapaa voi olla tervetullut hengähdystauko työelämästä ja tilaisuus ottaa etäisyyttä työhön ja miettiä omia toiveita niin työelämää kuin muutakin elämää kohtaan. Perheen ja työn dynamiikka toimii myös useimmilla niin, että perhe antaa vanhemmille voimaa työssäjaksamiseen, mutta miehille toistaiseksi kuitenkin naisia vähemmän. Isyyden ja työn yhteensovittamista ei voida tarkastella ilman, että otetaan huomioon toisen vanhemman päämäärät, toiveet ja elämäntilanne. Se, miten äiti suhtautuu työelämäänsä ja millainen hänen asemansa on työmarkkinoilla, vaikuttaa keskeisesti isän perhevapaiden käyttöön. Isyyden ja työelämän suhteessa tehtyihin valintoihin vaikuttavat puolison lisäksi isän yksilölliset odotukset ja kokemus yhteiskunnan ja esimerkiksi työelämän odotuksista. (Närvi 2014, 94–113.)

Lastenhoidon ja kotitöiden jakautuminen perheessä on yksi yleisimmistä perheen sisäisten konfliktien aiheista. Äidit vastaavat suurimmaksi osaksi kotiin ja lapsiin liittyvien

velvoitteiden hoidosta. Vain joka kolmas vanhempi on tyytyväinen lasten hoidon jakautumiseen vanhempien kesken ja kotitöihin liittyvien vastuiden järjestelyyn perheessä vain joka neljäs. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 49.) Mikäli isät käyttäisivät enemmän perhevapaita, he todennäköisesti hahmottaisivat lastenhoitoon liittyvän kokonaisuuden paremmin ja osallistuisivat myös kotona perhevapaalla ollessaan enemmän kodinhoitotehtäviin, jolloin kokemus kodin ja perheen hoitamiseen liittyvän työn epätasaisesta jakautumisesta saattaisi muuttua positiivisempaan suuntaan.

Kuten aiemmin on todettu, hoitovapaalle jääminen on pääosin aina äidin valinta. Miksi se ei voisi useammin olla isän valinta? Periaatteessahan isillä ja äideillä on tälläkin hetkellä mahdollisuus jakaa hoivavastuuta vanhempain- ja hoitovapaan muodossa näin halutessaan. Vaikka usein perheessä tehtyä hoivavalintaa perustellaan isän joustamattomalla työtilanteella ja perheen taloudellisen tilanteen turvaamisella, syyt voivat todellisuudessa olla muualla, kuten esimerkiksi kulttuurisilla, yhteiskunnallisilla ja työpaikoilla vallitsevilla asenteilla, sekä sillä että usein äidin päätökset perhevapaista sanelevat sen, mikä on isän mahdollisuus vapaiden käyttöön. Valinnanvapaus saattaakin ikään kuin estää muutoksen perhevapaiden tasa-arvoisemmasta jakautumisesta, sillä valinnan ollessa vapaa, päädytään perheissä usein perinteisiksi muodostuneisiin käytäntöihin. (Repo 2012, 127–130)

Isiä on yritetty saada enemmän perhevapaalle jo parin vuosikymmenen ajan tässä kuitenkin kovin hyvin onnistumatta. Organisaatioiden isäystävällisyyden (*father-friendliness*) tutkiminen on kasvanut 2000-luvulla. Isäystävällinen työpaikka on yhden määritelmän mukaan sellainen, jossa miehiä rohkaistaan hyödyntämään perheystävällisiä työelämäkäytäntöjä. Isäystävälliseen työkuultuuriin voidaan nähdä kuuluvan käytäntöjä, kuten isien aktiivinen kannustaminen tasapainottamaan elämää perheen ja työn kesken, sekä perhevapaiden pitämiseen rohkaisemisen. (Sallee 2013, 365.)

Isien osallistumisella perhevapaiden käyttöön on siis monia, niin perheen sisäistä dynamiikkaa koskevia kuin yhteiskunnallisiakin vaikutuksia. Havainnollistavasti ja eri osa-alueet yhteen kokoavasti isien pitämien pidempien perhevapaiden vaikutukset voidaan esittää seuraavan kuvion avulla.

	Suorat ja yksilökohtaiset vaikutukset	Välilliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset
Isä	Tauko työelämästä, isän osallistumisasteen kasvu perheen informaaleihin työtehtäviin, isän oma hyvinvointi	Vaikutukset kansanterveyteen ja talouteen.
Äiti	Mahdollisuus palata töihin, vaikutukset ura- ja palkkakehitykseen ja eläkkeeseen, äidin hyvinvointi ja tasapaino eri elämän osa-alueiden kesken	Vaikutukset palkkatasa-arvoon ja miesten ja naisten asemien tasa-arvoistumiseen työmarkkinoilla
Lapsi	Isä-lapsi-suhteen muodostuminen, lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen, vaikutukset koulumenestykseen	Lasten tasapainoinen kasvu ja kehitys, vähemmän käytöshäiriöitä ja ahdistuneisuutta. Vaikutukset koulyhteisöön ja opetukseen.
Perhe	Koko perheen hyvinvointi, koettu oikeudenmukaisuus parisuhteessa	Perheellisten psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja jaksaminen
Työnantaja	Työntekijän hyvinvointi ja kokemus perheen ja työn yhdistämisen onnistumisesta, työntekijän korkeampi sitoutumisaste, imago työnantajana	Vaikutukset palkkatasa-arvoon ja miesten ja naisten asemien tasa-arvoistumiseen työmarkkinoilla

Kuvio 1. Isien pitämien pidempien perhevapaiden suorat ja välilliset vaikutukset.

Kuvion avulla voidaan hahmottaa sitä, kuinka merkittäviä vaikutuksia isien perhevapaiden hyödyntämisellä voi olla, ja miksi on perusteltua pyrkiä kasvattamaan isien osuutta perhevapaiden hyödyntäjinä.

Tässä tutkimuksessa keskitytään *tietotyötä* tekevien isien kokemuksiin ja näkemyksiin perhevapaista. Tietotyölle ei ole vakiintunutta yhtä tiettyä määritelmää, mutta yleisesti sillä tarkoitetaan tietointensiivistä työtä, jota usein tehdään tieto- ja viestintäteknologisten ratkaisujen avulla. Tietotyöhön liittyy usein mahdollisuus ajasta ja paikasta riippumattomaan työskentelyyn sekä asiantuntijuus tai kouluttautuminen jossakin tietyssä aihealueessa. (Pyöriä 2005, 155.) Tähän tutkimukseen on haastateltu tietotyötä tekeviä isiä, joiden työnkuvat ovat hyvin erilaisia, mutta kaikkien haastateltavien työ on määriteltävissä tietotyöksi. Työn määrittely tietotyöksi on siinä mielessä olennaista, että se kuvastaa haastateltavien työn itsenäisyyttä, heidän rooliaan asiantuntijana ja koulutustaustaansa. Heille työn merkityksessä

ja kokemuksessa työstä on siis paljon yhteisiä piirteitä, ja heille työ ilmenee hyvin eri tavalla, kuin vaikka esimerkiksi hoitoalalla työskentelevälle tai vuorotyötä tekevälle.

3. Teoreettinen viitekehys

3.1 Muuttuva isyys muuttuvassa maailmassa

Pohjoismaissa ja Pohjois-Amerikassa isyys on 1960-luvulta lähtien ollut kestoaiheena erityisesti akateemisissa foorumeissa. Hieman myöhemmin mukaan isyyskeskusteluun on lähtenyt myös Iso-Britannia, Australia ja Uusi-Seelanti. Nykyisin keskustelu on laajentunut myös laajalti ympäri Eurooppaa. Debatin ytimessä on ollut kysymys isyyden muuttumisesta ja pohdinta siitä, onko isyydessä tapahtumassa muutosta ja onko muutos ylipäättään tarpeen. Voidaan pitää jossain määrin paradoksaalisena, että julkisessa isyyskeskustelussa äänessä ovat vähiten olleet isät itse, ja liikehdintä perhepoliittisten muutosten tavoittelemiseksi on pääasiassa lähtenyt naispoliitikoista ja -järjestöistä. (Huttunen 2014, 178–179.) Perhe-elämän tutkijat Alan J. Hawkins ja Davis C. Dollanite (1997, 3–16) ovat tarkastelleet nykyistä isyyden ihanteen kautta peilautuvaa isyyskeskustelua ja todenneet sen korostavan näkökulmaa, jossa miehet epäonnistuvat isyyden roolin esittämisessä. Hawkinin ja Dollaniten mukaan uuden isyyden paradigma määrittelee isyyden oikeellisuuden mallin ja korostaa samalla isien puutteellisuutta, mikä ei ole hedelmällinen lähtökohta isien kannustamisessa parempaan isyyteen. Sinkkonen (1998, 20–22) mukaan isyys on jakautunut nykyisin sosiaaliseen ja biologiseen isyyteen, joista sosiaalinen isyys aiheuttaa isille paineita ja hämmennystä, ja sen määritelmä on niin epämääräinen, että siihen kohdistuvia odotuksia on vaikea täyttää.

Perhe- ja isyystutkija Rob Palkovitzin (1997, 200–210) mukaan uutta isyyttä koskevassa keskustelussa lastenhoivaan ja kasvatukseen osallistumiseen liittyvä käsitteistö on riittämätöntä kuvaamaan isyyttä ja siihen liittyvää sitoutumista, mikä synnyttää kuvan isyyden vaillinaisuudesta. Hänen mukaansa isyyttä koskevassa teoreettisessa keskustelussa on jatkuvasti läsnä pieni epävarmuus siitä, mitä lastenhoivaan osallistumisella tarkoitetaan ja miten sitoutumista vanhemmuuteen voidaan käytännössä mitata, mutta tästä huolimatta toistuvasti esitetään, että isät osallistuvat vain murto-osan äiteihin verrattuna. Koska olemassa oleva käsitteistö on rakentunut naisten kodin- ja lastenhoidon kautta, se ei ole riittävä kuvaamaan kaikkia vanhemmuuteen osallistumisen ulottuvuuksia. Palkovitz toteaa, että sitoutumisesta kertovia osallistumistapoja voivat olla esimerkiksi vuorovaikutustilanteet kuten

kuuntelu, arvostuksen ja tunteiden osoittaminen tai kasvatukselliset teot, kuten roolimallina oleminen, rohkaiseminen ja itsenäiseksi opettaminen, sekä arkiset tilanteet kuten yhdessä ruokailu ja vaikkapa kutittelu. Palkovitzin näkemys on mielenkiintoinen, sillä se esittää, että hyvän isyyden määritelmän ei välttämättä tarvitsisikaan muuttua, vaan onnistunutta isyyttä ja vanhemmuutta kuvaavan käsitteistön.

Osallistuvaa isyyttä ovat tutkineet myös Johanna Mykkänen ja Petteri Eerola (2014, 49–55) haastattelututkimuksessaan, jossa suomalaiset isät kuvaavat omaa sitoutumistaan isyyteen. Tutkimuksessa havaittiin, että isille sitoutuminen näyttäytyy ”kokonaisvastuun” kautta, joka tarkoittaa kokonaisvaltaista huolehtimista lapsesta, ja siihen sisältyy esimerkiksi puhtaudesta ja terveydestä huolehtiminen, turvallisuuden ja mahdollisuuksien tarjoaminen, rakastaminen ja leikkiminen. Isien kertomuksissa perheen elättäminen ja taloudellinen vastuu nähtiin myöskin osallistumisena vanhemmuuteen, ja sen katsottiin vahvistavan tunnetason sidettä lapseen, vaikka silloin ei oltaisikaan lapsen kanssa fyysisesti läsnä. Tutkimuksesta on pääteltävissä, että se käsitteistö, minkä Palkovitz on 1990-luvulla todennut puuttuvan isyys- ja vanhemmuuskeskustelusta, vaikuttaa nykyisin olevan monilta osin täydentynyt, sillä isät pystyvät kuvaamaan osallistumistaan vanhemmuuteen hyvin laajasti ja monisanaisesti.

Isyys ja odotukset isyyttä kohtaan ovat viimeisten vuosikymmenten aikana käyneet siis läpi suuren muutoksen. Hiekkalaatikolla lastensa kanssa leikkivä isä on nykyisin täysin normaali ja hyväksyttävä ilmiö, toisin kuin vielä muutama vuosikymmen sitten. Monet pienten lasten isät myös avoimesti kertovat haluavansa viettää aikaa kotona pienten lastensa kanssa. (Eerola 2015, 414, 416.) Nykyisin vanhemmuuden nähdään edellyttävän itsenäistä pohdintaa omasta vanhemmuuden tavasta sekä oman toiminnan kriittistä tarkastelua. Isyyden ihanteeksi on muodostunut käsitys perheelleen läsnä olevasta isästä, joka jakaa hoivavastuuta äidin kanssa. Hoivaisyyden arvostusta tuodaan esille, mutta se voikin yhtäältä joutua vastakkainasetteluasemaan työelämän epävarmuuden kanssa, joka joissain tilanteissa saattaa korostaa miehen vastuuta perheen taloudellisen tilanteen turvaamisesta ja näin hankaloittaa lastenhoitovastuun jakamista. (Närvi 2014, 91–92) Isät siis saattavat joutua tilanteeseen, jossa he joutuvat vastaamaan odotuksiin monista eri rooleista, jotka saattavat olla keskenään osittain ristiriitaisia.

Perinteisen isyyden esikuva on syrjäytynyt uudenlaisten isänä olemisen mallien tieltä. Nykyisyyden voidaan nähdä muodostuvan hyvin yksilöllisesti omien valintojen ja arvojen kautta,

eikä oikeanlaisen vanhemmuuden malli tule samalla tavalla annettuna kuin aiemmille sukupolville. Oma isyys rakentuu omien kokemusten kautta suhteessa sosiaalisiin ja kulttuurisiin ulottuvuuksiin. (Eerola & Mykkänen 2014, 12.) Kekäle & Eerola (2014, 20–22) esittelevät isyyden ihannemallin vaiheittaiset muutokset isyyden mallitarinoiden kautta. Mallitarinoilla kuvataan sitä, miten isyyttä on eri aikakausina ymmärretty. Esimodernin mallitarinan isä näyttäytyy lapsilleen etäisenä auktoriteettina, joka tekee työtä kodin läheisyydessä, muttei ole tunnetasolla läsnä lapsilleen. Moderni isyystarina muuttaa tarinaa suuntaan, jossa isä käy kodin ulkopuolella töissä, jolloin hän ei ole edes fyysisesti läsnä perheelleen. Molemmissa edellä mainituissa mallitarinoissa isyyden ja äitiyden erilaisuus korostuu. Isällä on etäisen elättäjän rooli, kun äidille kuuluu perheestä ja kodista huolehtiminen. Nykypäivän ihannetta kuvaavaan postmoderniin isyystarinaan kuuluu jaettu vanhemmuus, jossa äidin ja isän kasvatus- ja hoivavastuu jakautuvat tasaisesti molemmille vanhemmille.

Muuttuneiden isyyden odotusten ja vaatimusten lisäksi perheisiin ja vanhemmuuteen on merkittävästi vaikuttanut myös työelämän rakennemuutokset, joihin lukeutuu muun muassa työn digitalisoituminen ja globalisoituminen. Työtä tehdään tieto- ja palveluyhteiskunnassa, jossa epätyypillisten työsuhteiden määrä on kasvanut ja työssä koetaan olevan monia epävarmuustekijöitä. Työntekijöiltä voidaan edellyttää valmiutta liikkuvuuteen, joustavuuteen ja yrittäjämäiseen työskentelytapaan, (Nätti & Pyöriä 2017, 26–36.) mikä väistämättä vaikuttaa myös perheeseen ja vanhemmuuden toteutumiseen. Toisaalta työelämän muutoksen ja tietotyön lisääntymisen voidaan nähdä tuovan joustoa työntekijän suuntaan, jolloin työtä on mahdollista tehdä siten ja silloin, kun se työntekijälle itselleen parhaiten sopii. Tämä voi monessa tilanteessa myös helpottaa työn ja vanhemmuuden yhteensovittamista ja tuoda uusia tapoja viettää aikaa lasten kanssa. (Kivimäki 2009, 14.)

3.2 Aikastrategiat työn ja perheen välisessä suhteessa

Arki on perinteisesti jaoteltu eri sektoreihin: työhön, perheeseen ja vapaa-aikaan. Nykyisessä uudenlaisessa työelämässä nämä erilliset sektorit eivät toteudu samalla tavalla kuin teolliseen työhön perustuvassa yhteiskuntamallissa, vaan sekoittuvat osittain keskenään. Toisaalta perheen ja vapaa-ajan arvostus on noussut, mutta tästä huolimatta työasiat levittäytyvät yhä

enenevissä määrin muiden elämän osa-alueiden puolelle. Ajasta ja paikasta riippumaton työ aiheuttaa sen, että työasiat kulkeutuvat kotiin ja rajanveto työ- ja kotiasioiden välillä voi olla hankalaa. Vastuu ajankäytön linjaamisesta työn, perheen ja vapaa-ajan kesken on ihmisellä itsellään, ja tämän kaiken organisointi voi itsessään olla jo hyvin työlästä. (Tammelin & Mustosmäki 2017, 115–118.)

Aika on universaali mittari, ja se toimii myös osoituksena siitä, mitä pitää tärkeänä. Eri elämän osa-alueet kilpailevat keskenään rajallisesta ajasta, ja käynnissä on eräänlainen jatkuva kaupankäynti siitä, mistä aikaa otetaan ja mille sitä annetaan. (Jallinoja 2000, 119.) Ajankäyttö on täynnä valintoja siitä, mikä on tärkeää ja mikä vähemmän tärkeää. Jotta työn, perheen ja vapaa-ajan muodostama paletti saadaan toimimaan, nousevat perheessä sovitut ajankäytön pelisäännöt tärkeään asemaan. (Jallinoja 2000, 121–122.) Se, miten vanhemmat sopivat keskenään ajankäytöstä ja neuvottelevat aikaa itselleen tärkeisiin asioihin, vaikuttaa siihen, miten kummankin vanhemman ajankäyttö jakautuu eri elämänalueiden kesken.

Arlie Hochschild on tehnyt perheen ja työn yhteensovittamisesta tutkimuksen *The time bind. When work becomes home and home becomes work* (1997), joka on muodostunut yhdeksi sosiologisten tutkimusten eräänlaiseksi klassikoksi. Tutkimuksessa Hochschild kuvaa työn ja perheen ajankäytöllisen dynamiikan suhdetta ja päätyy toteamaan, että nykyisin työ tarjoaa vanhemmille tunteen itsensä toteuttamisesta ja mielekkästä tekemisestä, kun taas kodista on tullut stressin ja lukemattomien velvoitteiden tyyssija. Hochschildin tutkimuksellisiin päätelmiin nojaten Jallinoja (2004, 88–89) on tutkinut suomalaista lehtikeskustelua työn ja perheen yhdistämisestä vuosina 2000–2001. Jallinojan mukaan vanhempien työnarkomania, eli ajankäytön priorisointi totaalisesti työn ja työelämän vaatimusten mukaan, aiheuttaa perheissä vanhemmuuden puutetta, joka johtaa lasten ja nuorten ahdistuneisuuteen ja henkiseen pahoinvointiin. Työnarkomerialle on kuitenkin olemassa vastatrendi, joka ilmenee muun muassa korkeasti koulutettujen äitien valinnoissa, joissa he asettavat lapsensa ja perheen kaiken muun edelle esimerkiksi työuran kustannuksella. He myös tulevat esiin asian kanssa tietynlaisella ylpeydellä, mikä ilmenee Jallinojan tutkimassa aineistossa siten, että akateemisesta oppiarvosta kerrotaan samassa yhteydessä kuin kotiäitiydestä. Vanhempien ajankäytöllisillä valinnoilla on merkittäviä vaikutuksia lapsiin ja heidän kehitykseensä. Se, millaisen aikastrategian vanhemmat valitsevat, ei ole siis merkitystä vain heidän omien arvovalintojensa toteutumisen kannalta, vaan vaikutukset saattavat olla kauaskantoiset koko perheeseen.

Mia Tammelin (2009, 66–70, 125–126) on tarkastellut väitöskirjassaan perheiden erilaisia aikastrategioita. Tammelinin mukaan työn aiheuttama kiireisyyden kokemus on kasvanut. Nopea työtahti vaikuttaa työntekijöihin yksilötasolla ja työpaikalla, mutta lisäksi se vaikuttaa perhe-elämään. Työaikaa ei voida käsitellä pelkästään sen tosiasiallista pituutta tarkastelemalla, sillä työajalla on muitakin ulottuvuuksia, kuten työtahti, työajan ennakoitavuus ja työaika-autonomia. Keskeisiä syitä kiireen tunnun lisääntymiseen ovatkin työtahdin nopeutuminen ja työajan ennakoimattomuus. Työaikaan liittyviä kehitystoimenpiteitä tehtäessä olisikin tärkeää huomioida myös muut työajan ulottuvuudet, kuin pelkästään tuntimääräinen aika. Siihen, millaisen aikastrategian perhe pystyy valitsemaan, riippuu paljon perheen mahdollisuuksista työaika-autonomiaan sekä siitä, kuinka paljon perheellä on aikaan sidottuja aktiviteetteja.

Oriel Sullivan, Scott Coltrane, Linda McAnnaly ja Evrim Altintas (2009) ovat tutkineet vanhemmuusstrategioita ajankäytön näkökulmasta. Tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan, miten muutokset perhepolitiikassa todellisuudessa vaikuttavat vanhempien välisen ajankäytön jakautumiseen. Keskeisiä kysymyksiä ovat olleet, vaikuttaako isät huomioiva lapsiperhepolitiikka perheiden ajankäyttöön käytännössä, ja miten se vaikuttaa isien puolisoiden ajankäyttöön ja toimintaan. Tutkimusten mukaan poliittisilla ratkaisuilla ei välttämättä saada aikaan suuria muutoksia perheiden vanhemmuusstrategioissa ajankäytöllisesti. Perheiden sisäiseen ajankäytön jakautuminen eri osa-alueille on monimutkainen kokonaisuus, ja siihen vaikuttavat myös erilaiset kontekstit ja olosuhteet ja esimerkiksi lastenhoidon laatu, saatavuus ja erilaiset kustannukset. Tällöin erilaisten poliittisten kannustimien vaikutusta perheiden ajankäytön jakautumiseen on hankalaa selvittää. (Sullivan ym. 2009, 240–251.)

Perheiden sisäiseen ajanhallintaan vaikuttaa siis paljon se, kuinka hyvin perhe pystyy koordinoimaan ajankäyttöään ja noudattamaan tietynlaista aikastrategiaa. Aikastrategian valinta ja sisältö riippuu paljon siitä, miten perhe priorisoi eri elämänalueita ja niihin kuuluvia aktiviteetteja. Ajankäytön toteutumisessa näkyy paljon perheessä neuvotellut valinnat ja periaatteet, joihin taas vaikuttaa vanhempien oma arvomaailma. Perhepoliittisilla ratkaisuillakin voi olla vaikutusta ajankäytön jakautumiseen vanhempien kesken erityisesti lastenhoidon näkökulmasta, mutta tämä vaikutus ei välttämättä ole kovin merkittävä. Joka

tapauksessa on selvää, että vanhempien ajankäytölliset valinnat työn ja perheen kesken ovat merkittävässä osassa koko perheen hyvinvoinnin kannalta.

3.3 Työelämän sukupuolittuneet rakenteet ja käytännöt

Suomessa perheiden lastenhoitoa koskevat järjestelmät ovat olleet jo pitkään käytössä ja niillä on vakiintunut asema. 1950-luvulla jo joka toisessa kahden vanhemman lapsiperheessä kumpikin vanhemmista kävi palkkatyössä, mikä on vaikuttanut siihen, että perhepoliittisista järjestelmiä kuten lasten päivähoitoa erilaisin ratkaisuin on ollut pakko kehittää. Nykyisin voidaan havaita paradoksaalinen tilanne, jossa perhepoliittiset järjestelmät, jotka on alun perin rakennettu tukemaan naisten työelämässä oloa, ovatkin päätyneetkin osaltaan haaitamaan tasa-arvon toteutumista. Naisten työmarkkina-asema on suhteellisesti heikompi miehiin verrattuna, koska naiset käyttävät valtaosan perhevapaista ja ovat tästä syystä pitkiä aikoja pois työelämästä. Tämä yhteiskunnallisesti vakiintunut käytäntö vaikuttaa myös muun muassa siihen, että työpaikat eivät samalla tavalla huomioi isien mahdollisuutta perhevapaiden pitämiseen, eikä sitä osata välttämättä odottaa tai isää ei osata tukea asiassa. (Salmi 2004, 5–6)

Joan Acker (2008, 443–446) on tutkinut organisaatioiden epätasa-arvoistavia piirteitä. Hänen mukaansa myös tasa-arvoisuuteen pyrkivien organisaatioiden käytännöissä ja kulttuureissa on sisäänrakennettuna merkityksiä ja prosesseja, jotka ylläpitävät sukupuolten välistä eriarvoisuutta. Länsimaisessa työelämässä menestymisen edellytyksenä on perinteisesti ollut sopiminen valkoihoisen miesjohtajan malliin, mikä on luonnollisesti esteenä naisten urakehitykselle ja aiheuttaa naisille haasteita työn ja perheen yhdistämisessä. Ackerin (1990, 25–29) mukaan työelämässä vallitsevat prosessit, jotka vahvistavat ja rakentavat sosiaalisen sukupuolen prosesseja. Nämä perustuvat miesten ja naisten luokitteluun erillisiksi sukupuoliksi, joiden mukaan mies elättää perheen ja vaimo hoitaa kodin ja lapset. Äideillä koetaan olevan pääasiallinen lastenhoitovastuu, vaikka he haluaisivatkin osallistua myös aktiivisesti työelämäänsä. Ackerin (1990, 241–245) tutkimusten mukaan suuri osa taloudellisesta ja sosiaalisesta eriarvoisuudesta syntyy organisaatioissa, joissa eri töiden erilainen ideologinen arvostus on sisäänrakennettu työpaikkojen valtarakenteisiin. Näiden hierarkkisten struktuurien asettaminen uudelleenmäärittelyn alaiseksi olisi uhka

organisaatioiden perinteiselle muodolle sekä niille, jotka hyötyvät hierarkkisten asetelmien olemassaolosta, jolloin niiden muuttaminen on äärimmäisen hidasta ja hankalaa.

Ammatillinen segregatio, jossa työt ovat jakautuneet sukupuolten kesken, voidaan selittää historiallisella kehityksellä perustuen teollisen yhteiskunnan syntymiseen. Talouden kehitys sekä palvelusektorin ja hoivatyön laajentuminen tarjosivat naisille mahdollisuuden mennä töihin, ja samalla vakiintui työmarkkinoiden sukupuolijakauma. Sen sijaan historia ei selitä sitä, miksi tätä segregatiota edelleen uusinnetaan. Ammateilla ja koulutuksilla vaikuttaa olevan sukupuoli-identiteetti, vaikka niillä ei tarvitsisi olla. Toisaalta voidaan kysyä, onko segregatiosta varsinaisesti jotakin haittaa. Siinä mielessä on, että se luo työelämään eriarvoisuutta pitäen yllä stereotypioita ja jättäen yksilöiden omat kyvyt ja toiveet huomioimatta. (Julkunen 2010, 131–137.)

Linda Haas ja Philip C. Hwang (2007, 52–53) ovat tutkineet isäperspektiivistä yritysten organisaatiokulttuureita sekä työnantajan suhtautumista isien perhevapaiden pitämiseen. Haasin ja Hwangin mukaan kaksi ideologiaa ovat ratkaisevina taustavaikuttajina työpaikan suhtautumisessa työntekijöiden perheellisuuteen. Ensimmäisenä vaikuttajana on työn ja perhe-elämän sekä yksityisen ja julkisen elämän eroja korostava ideologia (*doctrine of separate spheres*), joka painottaa työn ja perheen erillään pitämistä ja asettaa kyseenalaiseksi ajatuksen siitä, että mies voisi työn lisäksi osallistua perheensä hoivaamiseen. Toisena keskeisenä vaikuttajana on hegemonisen maskuliinisuuden teoria.

Tämän tutkimuksen kannalta erityisesti maskuliinisuuden kulttuuriset ja yhteiskunnalliset ilmentyvät ovat olennainen osa taustateoriaa. Tim Carrigan, Raewyn Connel ja John Lee (1985) ovat artikkelissaan *Toward a New Sociology of Masculinity* avanneet tarkemmin hegemonisen maskuliinisuuden käsitettä, jolla tarkoitetaan aikojen saatossa rakentuneita maskuliinisuuden malleja, ihanteita ja odotuksia. Hegemonialla viitataan historiallisiin rakenteisiin, ja olosuhteisiin, joissa maskuliinisuuden malli on muodostunut. Maskuliinisuuden nähdään rakentuvan suhteessa feminiinisuuteen ja olevan feminiinisuudelle vastakkaisia asioita. Maskuliinisuuden ihannekuva ei kuitenkaan välttämättä vastaa todellisuutta, vaan aiheuttaa miehille ristiriitaisia odotuksia. (Carrigan ym. 1985, 561–592.) Tämä tulee esiin myös isyyden tutkimuksessa, jossa miehet saattavat kohdata keskenään yhteensopimattomia ennako-olettamia. Työelämän käytännöt ja toimintamallit ovat monessa suhteessa muodostuneet tällaisten mallien varaan, jossa maskuliinisuudella on hallitseva

asema ja sukupuolten väliset käyttäytymisnormit tulevat annettuina eikä niitä helposti kyseenalaisteta.

Haas & Hwang toteavat, että useimpien työpaikkojen organisaatiokulttuurit ovat kiinni uskomuksissa ja arvoissa, jotka vahvistavat näitä molempia edellä mainittuja ajatusmalleja, mikä taas johtaa sukupuolten väliseen eriarvoisuuden korostumiseen työn ja perheen yhdistämismahdollisuuksissa. Ne luovat rakenteet sille, että yritykset eivät tue isyyttä tai kannusta isiä käyttämään perheystävällisiä etuuksia. Kun taas niin kutsutuille isäystävällisillä organisaatioille, joita on nykyisin yhä enemmän, on itsestään selvää, että isät siinä missä äiditkin, haluavat osallistua lastenhoitoon ja ovat siihen kykeneviä. Tällaiset yritykset eivät kyseenalaista isien halukkuutta työn ja perheen yhdistämiseen, vaan ylläpitävät käytäntöjä, jotka ohjaavat isiä aktiiviseen lastenhoitovastuun jakamiseen.

Hegemonisen maskuliinisuuden teoria ja raja yksityisen ja julkisen välillä ovat keskeisiä perspektiivejä tämänkin tutkimuksen kannalta. Hegemonisen maskuliinisuuden tuottama miehiin yhdistetty patriarkaalinen asema suhteessa naisiin vaikuttaa edelleenkin käsitykseen siitä, kenen vastuulla perheessä on ensisijaisesti vastata perheen elannosta ja kenelle taas kuuluu kodinhoitovastuu. Onko isä ensisijaisesti aina toimeentulosta vastaava elättäjä ja vasta toissijaisesti hoivaisä? Rajanveto yksityisen ja julkisen välillä on olennainen kun pohditaan perhevapaakeskustelun vivahteita ja näkökulmia. Kenellä on oikeus ottaa kantaa perheen sisäisten hoitovastuiden jakautumiseen? Onko julkisilla tahoilla kuten valtiolla tai työnantajilla mahdollisuutta puuttua siihen, kuinka vanhemmat päättävät jakaa perhevapaita keskenään? Lapset ovat kuitenkin yhteiskunnallisesti tärkeä ja keskeinen tema, ja lisäksi valtio maksaa lasten hoitamisesta perheille korvausta. Kuinka julkisesta tai yksityisestä asiasta lasten hoitamisesta ja vanhempien perhevapaapäätöksissä itse asiassa siis onkaan kyse?

4. Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan työyhteisöissä isien keskuudessa vallitsevia olettamuksia ja näkemyksiä perhevapaiden pitämistä kohtaan. Tutkimuksen tilaajana on DNA, joka pyrkii kehittämään organisaation työ kulttuuria ja työpaikan toimintamalleja perheystävällisemmiksi, ja sitä kautta lisäämään työntekijöidensä hyvinvointia ja sitoutumista. Perheystävällisyysteemaan liittyen DNA on kiinnostunut selvittämään, miksi DNA:lla työskentelevät isät pitävät äiteihin verrattuna merkittävästi vähemmän perhevapaita, ja millaiset syyt vaikuttavat isien päätöksiin olla hyödyntämättä nykyistä enempää mahdollisuuksiaan perhevapaiden pitämiseen. Kuten aiemmin todettiin, isien perhevapailla on pitkällä tähtäimellä monia myönteisiä vaikutuksia työntekijöihin ja heidän perheidensä hyvinvointiin kuten myös laajoja yhteiskunnallisia vaikutuksia, joten vastuullisen työnantajan on perusteltua kiinnittää asiaan huomiota.

Tutkimuksen tutkimuskysymyksinä ovat seuraavat kysymykset:

1. Mitkä syyt vaikuttavat isien perhevapaiden pitämiseen tai pitämättä jättämiseen?
2. Kokevatko isät suhtautumisen isien perhevapaiden käyttöön työpaikalla erilaiseksi verrattuna suhtautumiseen äitien perhevapaiden käyttöön?
3. Miten isiä voidaan saada hyödyntämään enemmän perhevapaita?

Tässä tutkimuksessa etsitään vastausta huomattavan suureen ongelmaan: *Miksi isät eivät pidä nykyistä enempää perhevapaita?* Vaikka tutkimus on rajattu koskemaan vain yhtä tiettyä organisaatiota, halutaan kysymyksellä tarkastella ajankohtaista ongelmaa laajemmassa mittakaavassa. Isien näkemysten katsotaan tässä tutkimuksessa myös heijastelevan isien ajatuksia asiasta kokonaisuudessaan. Lisäksi tulokset ensimmäisestä haastattelusta, jossa osallistujat ovat muita kuin DNA:lla työskenteleviä isiä, vahvistavat DNA:n haastatteluissa esiin tulleita havaintoja. Isät itse ovat valitettavan vähän äänessä perhevapaakeskusteluissa, eikä isiä ole juurikaan haastateltu asiasta ryhmäkeskusteluissa tai työyhteisöissä, joten tätä tutkimusta voidaan pitää varsin virkistävänä katsauksena ja lisäyksenä perhevapaatutkimukseen.

4.2. Aineisto

Tutkimuksen aineisto koostuu yhteensä kolmesta ryhmäkeskustelusta. Ensimmäinen ryhmäkeskustelu on käyty neljän hengen isäryhmän kesken. Ryhmän muodostaminen tapahtui etsimällä isiä Helsingin seudun Facebook-ryhmistä, joiden toiminnan tarkoituksena oli esimerkiksi vanhempainverkoston ylläpitäminen. Haastateltavia haettiin julkaisemalla Facebook-ryhmässä tiivistelmä haastattelukutsusta (Liite 1). Lisäksi haastateltavia haettiin kahdesta isä-lapsi -kerhoja vetävästä järjestöstä sekä hyödyntämällä tutkijan omia pikkulapsien vanhemmista koostuvia verkostoja. Haastateltavia vaikutti olevan yllättävän hankala saada mukaan tutkimushaastatteluun, vaikka osallistujia yritettiin erittäin aktiivisesti etsiä useamman viikon ajan. Asiaan mahdollisesti vaikutti se, että pienten lasten isät elävät niin sanottua ruuhkavuosiakaa, jolloin ylimääräinen tunnin kestävä tutkimushaastattelu voi olla vaikea mahduttaa kalenteriin työ- ja perhemenojen sekaan. Tämän havainnon ohjaamana päädyttiinkin lopulta keskittymään haastatteluryhmän kokoamisessa tietyn kaupunginosan alueelle, jonka kirjastosta varattiin haastattelutila, jotta jokaisen isän olisi helppo esimerkiksi töiden jälkeen tulla haastatteluun ja he pääsisivät siitä nopeasti koteihinsa. Lopulta ryhmään saatiin viisi osallistujaa, joista yksi joutui perumaan osallistumisensa haastattelupäivänä. Lopulliseen haastatteluun osallistui siis neljä isää.

Toinen ja kolmas haastattelu pidettiin DNA:n tiloissa kuuden hengen isäryhmälle, joka koottiin DNA:n toimesta. Ryhmä koostettiin DNA:lla työskentelevistä isistä, joilla oli alle 10-vuotiaita lapsia. Ryhmän kokoamisessa käytettiin haastattelukutsua (Liite 1), joka julkaistiin DNA:n henkilöstön intranetissä. DNA:lla haastatteluja tehtiin kaksi, jotta ensimmäisessä haastattelussa saatua tietoa voitiin tarkastella haastattelujen välissä, ja palata toisessa haastattelussa syvemmin niihin teemoihin, mitkä nousevat ensimmäisessä haastattelussa esiin tai mitkä vaikuttavat sellaisilta, että niihin kaivataan tarkennusta. DNA:lla pidetyistä kahdesta haastattelusta ensimmäiseen osallistuivat kaikki kuusi isää. Toisessa haastattelussa kolme isää joutuivat perumaan osallistumisensa, jolloin viimeiseen haastatteluun pääsi vain kolme isistä. Ryhmäkeskustelutilanne saatiin tästä huolimatta hyvin toimimaan, ja keskustelua päästiin jatkamaan siitä, mihin edellisellä kerralla jäätiin.

Aineiston keräämisen jälkeen äänitetyt haastattelut on litteroitu eli kirjoitettu auki. Ruusuvuoren ja Nikanderin mukaan litteroinnin tarkkuustasoa ohjaa tutkimustehtävä ja valitut analyysikeinot. (Ruusuvuori ja Nikander 2017, 367) Tutkimuksessa huomion kohteena on

keskustelun sisältö, jolloin haastattelun purku on toteutettu siten, ettei esimerkiksi äänenpainoja, huokauksia tai tarkkoja taukojen pituuksia ei ole kirjoitettu auki, paitsi niissä tapauksissa, kun ne ovat keskustelun sisällön kannalta jollain tavalla merkittäviä. Litterointivaiheessa tekstiin on otettu mukaan kaikki tilkesanat (esim. niinku, tota) (Ruusuvuori & Nikander 2017, 368). Niiden on katsottu olevan haastatteluaineiston tulkinnan osalta olennaisia, sillä tilkesanojen määrä ja käyttö kuvastaa sitä, kuinka haastateltava hakee ajatukselleen sanallista ilmaisutapaa. Tilkesanojen määrä on aineistossa suuri, mikä toisaalta on luonnollista vapaamuotoisessa keskustelussa, mutta sen voidaan myös nähdä kertovan siitä, että kyseessä on aihe, josta haastateltavat harvoin tulevat puhuneeksi, ja siitä puhuminen vaatii ilmaisuasun hakemista enemmän kuin jostakin tavanomaisemmasta aiheesta puhuttaessa. Myös tauot on merkitty tekstiin sillä tarkkuudella, onko kyseessä lyhyt (-) vai pidempi (- -) tauko. Taukojen määrä, kohdat ja pituudet kuvastavat sitä, millä tavoin haastateltava hakee sanallista muotoa asialleen ja millaisia miettimistaukoja hän pitää vastatessaan jonkun toisen kommenttiin. Sekä tilkesanojen että taukojen voidaan nähdä kertovan siitä, kuinka kommentoija itse muodostaa kantaansa haastattelutilanteessa.

Kerätty haastatteluaineisto sisältää ymmärrettävästi paljon haastateltavien tunnisteteellisuuteen liittyviä tietoja. Haastattelukysymykset koskevat haastateltavien lapsia, perhettä ja työtä, sekä henkilökohtaisia näkemyksiä ja periaatteita, jolloin aineistossa on paljon hyvin henkilökohtaisia kertomuksia. Litterointivaiheessa nämä on pyritty häivyttämään ja haastatteluaineisto on anonymisoitu mahdollisimman pitkälle. Tulosten raportoinnissa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että aineiston tunnisteteellisyys on saatu poistettua. Aineiston esittelyssä käytetään pseudonyymejä, eli haastateltavien omat nimet on korvattu satunnaisilla nimillä. Ensimmäisen ryhmän osallistujista käytetään tutkimuksessa nimiä Niko, Mika, Juha ja Markus. DNA:lla tehtyjen haastattelujen osallistujista käytetään nimiä Ville, Tuomas, Jyri, Mikko, Antti ja Tarmo. Tutkimuksessa esitettyjen aineistosta otetuissa dialoginäytteissä H tarkoittaa haastattelijaa eli tutkimuksen tekijää.

Haastatteluaineisto on jaettavissa kahteen osaan, eli DNA:n ulkopuolella tehtyyn yhteen haastatteluun ja DNA:lla tehtyyn kahteen haastatteluun. Ensimmäisestä DNA:n ulkopuolella tehdystä haastattelusta käytetään tutkimuksessa myös nimitystä ”vertailuryhmä”. Ensimmäinen haastattelu on tehty muille kuin DNA:laisille, koska haastattelurungon toimivuutta on haluttu testata etukäteen, sekä ylipäättään valmistautua toimeksiantajalla toteutettavaan haastattelutilanteeseen. Ensimmäisen haastattelun aineistoa ei alun perin ollut

tarkoitus ottaa mukaan varsinaisesti siihen tarkoitukseen, että sitä analysoitaisiin osana tutkimustuloksia. Haastattelujen jälkeen aineisto kuitenkin havaittiin tutkimuksellisesti hyvin arvokkaaksi, sillä sen avulla voidaan nähdä, mitkä aiheet nousevat esiin niillä isillä, jotka työskentelevät muualla kuin DNA:lla, ja onko havaittavissa joitakin sellaisia syitä perhevapaiden käytölle tai käyttämättömyydelle, jotka olisivat vahvasti organisaatiosidonnaisia. Aineistoa käsitellessä voidaan huomata, että hyvin samat aiheet nousevat esiin molemmilla haastatteluryhmillä. DNA:lta kerätyssä haastatteluaineistossa on kuitenkin havaittavissa paljon viittauksia työn joustoihin ja työhön liittyvään autonomiaan, joita vastaajat vaikuttavat pitävän ikään kuin kompensoivana tekijänä sille, että he eivät ole välttämättä pitäneet pidempiä perhevapaita.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Seuraavaksi kuvataan tarkemmin tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä. Ensin käydään läpi haastattelumenetelmä, jonka jälkeen kuvaillaan analyysimenetelmät, joilla aineistoa on tutkittu.

Haastattelumenetelmä: Ryhmäkeskustelu

Tutkimuksen haastattelumenetelmänä on käytetty ryhmäkeskustelua. Ryhmäkeskustelu keskittyy menetelmänä osallistujien keskinäiseen kanssakäymiseen, jolloin se on hieman erilainen kuin esimerkiksi ryhmähaastattelu. Ryhmäkeskustelussa halutaan korostaa ryhmän vuorovaikutusta, kun taas ryhmähaastattelussa tutkijan merkitys ohjaajana korostuu. (Pietilä 2017, 88) Tässä tutkimuksessa tutkija on pyrkinyt pitämään roolinsa mahdollisimman sivuosassa, ja tarkoituksena on ollut saada ryhmäkeskusteluun osallistujat refleктоimaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan keskenään. Tavoitteena on ollut, että osallistujien välille syntyisi keskustelua, joka nostaisi esiin ääneen sanomattomia käytäntöjä ja tulkintoja esimerkiksi toimintatavoista ja asenteista. Haasteltavilla on hyvin erilaisia työnkuvia ja taustoja, ja heitä yhdistävä tekijä haastatteluissa on ollut pääasiassa vanhemmuus, joka on myös haastattelun keskeinen teema. Tavoitteena on ollut saada haastateltavat esittämään ja perustelemaan mielipiteitään toisilleen ja löytämään jaettua ymmärrystä keskusteltavista teemoista.

Ryhmäkeskustelu on menetelmä, jossa esitetään ryhmän kesken näkemyksiä ja neuvotellaan niistä sekä keskustellaan mielipiteistä. Ryhmäkeskustelun tulkinnassa on mahdollista keskittyä enemmän joko varsinaiseen vuorovaikutukseen ryhmän jäsenten välillä, tai vuorovaikutuksessa ilmi tuleviin kulttuurisiin merkityksiin. Ryhmäkeskustelut sopivat tutkimukseen, jossa halutaan huomioida erilaisia tulkintoja ja perusteluja näkemyksille. Tällaisen menetelmän avulla voidaan tarkastella, kuinka osallistujat pyrkivät muodostamaan yhteisiä tulkintatapoja ja toisaalta myös asettavat niitä kyseenalaiseksi. (Pietilä 2017, 88) Tutkimuksessa halutaan keskittyä erityisesti DNA:n työyhteisössä esiintyviin näkemyksiin ja työntekijöiden kokemuksiin työnantajan suhtautumisesta isien perhevapaiden pitämiseen, jolloin ryhmäkeskustelua on perusteltua käyttää haastattelumenetelmänä. Tutkimuksessa tulkinnan keskiössä on enemmän keskustelussa esiin nousevat kulttuurilliset ja asenteelliset merkitykset kuin itse vuorovaikutus. Ryhmäkeskustelun avulla halutaan löytää yhteisesti muodostuvia selityksiä ja syitä sille, miksi pienten lasten isät hyödyntävät tai eivät hyödynnä perhevapaita ja millaisiksi he kokevat työpaikan asenteet ja odotukset perhevapaiden pitämistä kohtaan.

Haastattelu on tehty haastattelurungon (Liite 2) avulla, joka on muodostettu sen tiedon perusteella, mitä aiemmissa perhevapaiden jakautumiseen liittyvissä tutkimuksissa on tutkittu ja saatu selville, sekä myös sen mukaan, mitä toimeksiantaja on halunnut erityisesti saada tutkimuksen avulla selville. Haastatteluiden aikana on tehty muitakin tarkentavia kysymyksiä rungossa olevien lisäksi, siten kuin tutkija on haastattelun aikana katsonut tarpeelliseksi.

Analyysimenetelmät: Diskurssi- ja sisällönanalyysi

Aineiston käsittelyssä on edetty siten, että ensin haastatteluaineisto on litteroitu eri purettu tekstiksi, jonka jälkeen sitä on analysoitu vaiheittain. Aineiston analyysissa on käytetty diskurssianalyysin menetelmiä, eli on tarkasteltu yhteisöllisessä kontekstissa muodostuvan ilmiön kielellistä rakentumista kokonaisuutena. (Eskola & Suoranta 1998, 162) Diskurssianalyysiin perustuvat metodit luovat laajan viitekehyksen, jonka puitteissa on mahdollista tehdä hyvin monenlaisia tutkimuksia ja siihen voidaan yhdistää erilaisia menetelmiä. (Eskola & Suoranta 1998, 195; Pietikäinen & Mäntynen 2010, 163–164). Tässä tutkimuksessa aineiston analysoinnissa tehdään diskurssien tarkastelun lisäksi sisällönanalyysiin pohjautuvaa tulkintaa, jolloin analyysimetodi ei keskity pelkästään kielellisten ilmaisujen ja diskurssien tarkasteluun, vaan pyritään myös tekemään tulkintaa

haastateltavien tarkoitusperistä. Tutkimusaineistoon perustuvassa sisällönanalyysissä aineistosta pyritään löytämään johdonmukaisuuksia, jonka perusteella aineisto voidaan järjestää esimerkiksi teemoittelun avulla tiivistetysti loogiseksi kokonaisuudeksi. (Vilkkä 2015, 105)

Diskurssien tarkastelu on monitieteistä, ja diskurssia ylipäättään voidaan pitää hyvin dynaamisena terminä. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 22) Tässä tutkimuksessa diskurssi on dialogi tai eri kohdissa keskustelua esiintyvä kommenttien yhteenmuodostuma, joka tiivistyy tietyn aiheen ympärille. Diskurssissa puhe rakentuu kielellisenä kokonaisuutena jostakin asiasta, jonka olemassaolosta ja asiantilasta haastateltavat ovat jollain tasolla yhteisessä ymmärryksessä. Esimerkiksi seuraava dialogin pätkä tiivistyy puheeseen siitä, kenellä voisi olla työpaikalla vastuu tietää tarkemmin perhevapaamahdollisuuksista. Keskustelussa vastuukysymys kiteytyy pohdinnaksi henkilöstöhallinnon, isän itsensä ja esimiesten välisestä vastuunjaosta sekä siitä, miten työpaikan sisäiset tahot ovat perhevapaisiin suhtautuneet. Tämä voitaisiin nähdä yhdenlaisena diskurssina, joka voidaan tässä nimetä esimerkiksi “vastuiden ja asenteiden diskurssiksi.”

Ville: Mullei esimies ainakaan - tienny mitään, eikä, eikä silleen ottanu puheekskaan.

H: Joo.

Tuomas: Sama juttu. Enemmän se on se et hooärrä, hooärrä tietää.

Ville: Joo, joo.

Antti: Kuitenkin suhtauduttiin siihe niinku ihan positiivisesti koko hommaan kyl et -

Ville: Mmm. (myötäilee) Joo se on.

Antti: - mut pitkälti jäi itelle se selvittäminen, et miten se sit oikeesti toimii.

Ville: Ja enkä mä ainakaan toisaalta kyl olettanutkaan et kukaan muu selvittelee.

Antti: Nii, ei niin. (naurahtaa)

H: Mmm. (myötäilee)

Tarmo: Nii kyl mäki esimiehenä annan, annan linkin intraan ja toteen et hooärrä sit antaa speksit tarkemmin et -

Antti: Kyllä.

Tarmo: Parempi ku ei lähe säätään ku ei, ei oo omaa ydinosaamisaluetta.

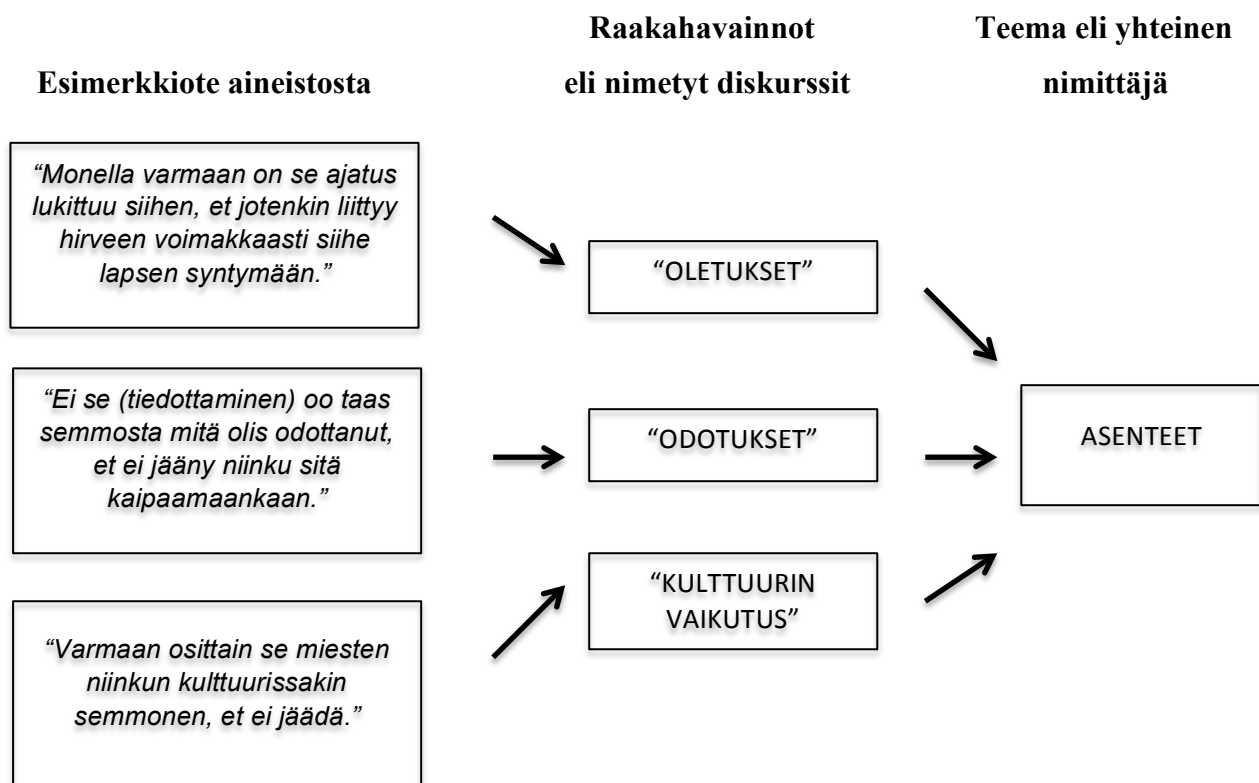
Dialogista käy ilmi, että haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, että esimiehen vastuulla ei ole tietää perhevapaista sen perusteellisemmin, vaan henkilöstöhallinto on oikea taho, jonka

kuuluu olla asiasta selvillä. Lisäksi puheessa nousee esiin isän oma vastuu asian selvittämisestä. Vastuuasiat eivät välttämättä olleet isillä tarkemmin selvillä ennen tätä diskurssia, mutta tässä keskustelussa muodostettiin yhteinen ymmärrys siitä, miten asian laita tässä tilanteessa näiden ihmisten kesken on.

Tutkimuksen kannalta sisällönanalyttinen ote on keskeinen osa analyysiä, kun halutaan löytää syitä diskurssien takana. Haastattelutilanteessa haastateltavat etsivät kielellisiä kuvauksia kokemuksilleen ja muodostavat yhteisiä käsitystä kokemalleen todellisuudelle. Syy-seuraus-suhteet, tarkoitukset ja realiteetit voivat siis monilta osin muodostua vasta ryhmäkeskustelun aikana, ja ne ovat riippuvaisia muista paikallaolijoista. Haastattelussa esiin nousevien teemojen ymmärtäminen ja haastateltavien selonteiden analysointi vaatii osittain sisällönanalyttistä tulkintaa, mutta myös diskurssin tarkastelua ryhmätilanteen vaikutuksen alaisena, jotta voidaan perusteellisesti pohtia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Analyysivaiheessa yhdistetään siis näitä molempia menetelmiä.

Pertti Alasuutarin (2011, 31–37) mukaan kvalitatiivinen tutkimuksen aineiston analyysi koostuu kahdesta vaiheesta. Aluksi (1) aineistosta pelkistetään havaintoja laajasta havaintojen kokonaisuudesta, jonka jälkeen (2) pyritään ratkaisemaan tutkimuskysymys tekemällä havainnoista merkitystulkintoja. Alasuutari Tässä tutkimuksessa analyysin ensimmäinen vaihe eli havaintojen pelkistäminen sisältää teemoittelun, jolloin aineistosta on etsitty tutkimusongelman kannalta keskeiset toistuvasti esiin tulevat diskurssit.

Teemoittelu on toteutettu käymällä haastatteluaineisto läpi *raakahavainnot* (Alasuutari 2011, 31) tekemällä. Tällä tarkoitetaan sitä, että jokainen aineiston kommentti tai useamman osallistujan kesken käyty tietyn aiheen ympärille rakentuva sananvaihto on nimetty kuvaavalla termillä. Haastatteluaineisto on siis käyty läpi havainnoimalla sen diskursseja ja nimeämällä sen jälkeen diskurssit mahdollisimman kuvaavasti. Tämän jälkeen raakahavainnot eli nimetyt diskursseja on tarkastelu kokonaisuutena ja ne on yhdistelty eri kattoteemojen alle. Esimerkiksi diskursseista tehty havainnot kuten “oletukset”, “odotukset” ja “kulttuurin vaikutus” on yhdistetty saman *asenteet*-teeman alle, jolla on pyritty kuvaamaan ylätasolla kaikkia siihen liitettyjä diskursseja. Seuraava kuvio havainnollistaa tehtyä analyysiprosessia.



Kuvio 2. Aineiston analysointi: raakahavaintojen teemoittelu

Osa raakahavainnoista on tiputettu teemoitteluvaiheessa pois, sillä niiden merkitys on osoittautunut tutkimustehtävän kannalta hyvin vähäiseksi tai aiheet ovat olleet ikään kuin sivujuonteita keskustelussa, eivätkä ne ole olleet yhdistettävissä järkevästi mihinkään keskeisistä teemoista. Kaiken kaikkiaan toistuvia ja selkeästi keskustelussa esiin nousevia teemoja on löytynyt aineistosta seitsemän, ja ne on nimetty seuraavasti: *järjestelmä, tavat & käytännöt, asenteet, raha, puoliso, työn imu ja lapset*. Nimetyt teemat kuvaavat niitä vaikuttimia, jotka nousevat haastattelussa esiin joko perhevapaille vetävänä tai niistä loitontavana voimana. Tässä kontekstissa teemoilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka on läsnä keskustelussa, ja siihen viitataan useita kertoja erilaisin diskurssein haastattelun aikana.

Analyysin toisessa vaiheessa aineistosta on tehty merkitystulkintoja ja päätelmiä tutkimusongelmaan liittyen. (Eskola & Suoranta 1998, 179–180) Osa teemoista ilmenee keskustelussa perhevapaiden pitämistä *estävinä diskursseina* ja osa taas *mahdollistavissa diskursseina*. Teemat on jaoteltu sen mukaan näihin kahteen osioon, millaisina ne esiintyvät keskustelussa. Kaksi teemoista, *asenteet* ja *puoliso* on jaoteltavissa molempiin ryhmiin, sekä

estäviin että mahdollistaviin, sillä ne tulevat keskustelussa esiin molemmissa rooleissa, eli toisinaan ovat avuksi isän perhevapaalle jäämisessä, mutta joissakin tapauksissa ne ovat myös esteenä. Lopuksi teemat on vielä jaoteltu sen mukaan *vahvoihin* ja *lieviin* vaikuttavuutensa mukaan. Vaikuttavuutta on arvioitu sen mukaan, kuinka usein teema nostetaan esiin keskustelussa. Vahvat teemat ovat olleet läsnä merkittävästi kaikissa kolmessa haastattelussa, kun taas lievät teemat nousevat esiin harvemmin, mutta ne ovat haastatteluissa kuitenkin keskeisiä vaikuttajia isien perhevapaista puhuttaessa. Jaottelu on esitetty tarkemmin seuraavassa kuviossa.

		Diskurssi	Esimerkkiote
Estävät	Vahva	Järjestelmä	"Ei se niinkun ihan hirveen yksinkertasta oo." "Se oli aika epäselkee ainakin itelle."
		Tavat & käytännöt	"On aika harvinaista et lähetään niinku mitään sijaisia järjestelemään." "Asiasta ei niinku sillain puhuta."
		Asenteet (ja oletukset)	"Ajatteleekohan se nyt sit et miks mä en pidä millon tahansa muillon sitä meidän isävapaata." "Varmaan osittain se miesten niinkun kulttuurissakin semmonen et ei jäää."
		Raha	"Et toki talousasiathan on mitä on, ja siitä kärsitään vieläkin mut, kyl se on sit täysin toissijast mejän mielestä." "Et mä olin käytännös kattoen se kenel oli ainoostaan järkevät tulot."
	Lievä	Puoliso	"Mä oisin halunnut olla kotona, mut sit mä ymmärrän hänen (puolison) tuota halunsa ihan hirveen hyvin." "Haasteena on vähän tosiaan tää, et puoliso on yrittäjä ja tekee kotona töitä."
		Työn imu	"Mulla on sillee niinku itelläni semmone niinku, ministi semmonen työkeskeinen draivi päällä." "Koen olevani siinä määrin työorientoitunu, että mun ois vaikee kuvitella, et mä jäisin."
Mahdollistavat	Vahva	Asenteet (ja esimerkit)	"Että voi sitten pitää vähän pidempii kun joku muukin on pitäny." "Se asenneilmapiiri muuttuu pikkuhiljaa ja siin on semmosta tiettyä positiivisuutta on havaittavissa."
	Lievä	Lapset	"Ihan puhtaasta rakkaudesta, et ei siin niinku ollu mistään muust kyse." "Halusin kyllä että tota, syntys heti varhasessa vaiheessa jo side lapseen."
		Puoliso	"Keskusteltiin vaimon kaa sillan että, et myös sais nähdä miltä se lapsi näyttää pienenä eikä ois vaan koko aika duunissa." "Suurin osa tiedoista tuli varmaan vaimolta."

Kuvio 3. Teemat ja niiden jaottelu vaikuttavuuden mukaan

4.4 Tutkijan rooli

Yleisesti ottaen haastattelutilanne pohjautuu samoihin oletuksiin ja yhteisesti hyväksyttyihin sääntöihin kuin muutkin keskustelutilanteet. Tutkijan rooliin kuuluu keskustelun ohjaaminen ja fokusointi suunniteltuihin aiheisiin ja keskustelun vieminen kohti etukäteen määriteltyä tutkimuksellista päämäärää. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22–23.) Tutkija on itse tärkeä osa haastattelutilannetta, ja esimerkiksi se, miten tutkija haastattelussa esittelee itsensä, voi ohjata haastattelua tiettyyn suuntaan. Valinnoillaan siitä, mitä haastattelija kertoo tai ei kerro itsestään, voi olla keskeistä vaikutusta siihen, onko haastattelun ilmapiiri etäinen ja formaalimpi, vai syntyykö haastatteluun jonkinlaista yhteisyyden tuntua. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 25.)

Haastattelutilanteessa tutkijana keskityin osoittamaan ymmärrystä haastateltavia kohtaan ja tällä tavoin luomaan luottamuksellista ilmapiiriä. Esittelyssäni kerroin olevani työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelman opiskelija sekä pienen lapsen äiti. Halusin tulla esiin opiskelijastatuksellani, jotta haastateltavat ymmärtävät teemojen liittyvän työhyvinvoinnin aihepiiriin, ja että tutkimuksen taustalla on työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät tarkoitusperät. Koin myös, että minun oli tärkeää esitellä itseni äitinä, jotta keskusteluun syntyisi yhteisyyden tunne, ja lapsen syntymiseen, hoitamiseen ja esimerkiksi imetykseen liittyvistä asioista olisi mahdollista puhua helposti ja siten, että haastateltavat tietävät haastattelijan käyneen läpi samat asiat, jolloin hän ymmärtää selittämättä mistä on kyse.

Haastattelussa en tietoisesti lähtenyt korjaamaan keskustelussa esiin tulleita vääriä käsityksiä perhevapaajärjestelmästä. Tarkoitukseni oli pitäytyä mahdollisimman paljon tarkkailijan roolissa ja puuttua keskustelun suuntaan mahdollisimman vähän. Tavoitteenani oli ainoastaan varmistaa, että keskustelu etenee ja keskustelun liikkuu oikeiden teemojen ympärillä. Pyrin myös esittämään kysymykset siten, että keskustelussa ei arvoteta isiä sen mukaan, kuinka paljon he ovat pitäneet perhevapaita. Kaikkien haastattelujen alussa pyysin haastateltavia kysymään rohkeasti uudelleen, mikäli esittämäni kysymystä ei ymmärrettäisi tai se pääsisi polveilevan keskustelun lomassa unohtumaan. Alkuun kerroin myös, että on täysin ymmärrettävää, että keskustelu menee välillä sivupoluille ja jos mieleen juolahtaa jotakin liittyen jo käsiteltyyn aiheeseen, jokainen voi milloin tahansa palata keskustelussa ikään kuin taaksepäin ja kertoa ajatuksensa. Näin halusin edistää keskustelun syntymistä ja luoda

ilmapiiriin, jossa ajatuksia tuodaan esiin haastateltavien ehdoilla, eikä siinä ei ole mitään muodollisia pelisääntöjä, jotka voisivat rajoittaa keskustelua.

Tutkimuksen alussa en ole esittänyt erillistä hypoteesia tutkimuksen tuloksista, sillä kun tehdään katsaus yksittäiseen organisaatioon, jonka kulttuuri on tutkijalle itselleen tuntematon, ei välttämällä ole järkevää tehdä hypoteesin kautta yleistyksiä tai olettamuksia aiempiin tutkimuksiin vedoten. Lisäksi vastaavia ryhmäkeskustelututkimuksia ei ole aiheesta tiettävästi tehty. Tämän tutkimuksen tekoon on lähdetty hyvin pitkälti ilman ennakko-olettamia ja tavoitteena on ollut aidosti kuunnella haastateltavia ja ymmärtää heidän kertomuksiaan ja näkökulmiaan. On kuitenkin hyvä tiedostaa, että tutkijana olen itse pienen lapsen äitinä hyvin samankaltaisessa elämäntilanteessa kuin haastateltavat ja todennäköisesti tiedostamattakin reflektoin haastateltavien kertomaa omaan elämäntilanteeseeni ja omiin puolisoni kanssa tehtyihin päätöksiin perhevapaiden jakamisesta. Tämä varmasti jollain tavalla vaikuttaa tehtyihin tulkintoihin, ja tutkimustulosten analyysi olisi luultavasti monin tavoin erilainen, jos tutkijana olisi esimerkiksi lapseton 25-vuotias mies. Tutkimuksessa ja aineiston analyysissä on kuitenkin pyritty pitämään mahdollisimman objektiivinen ote.

5. Isien perhevapaiden pitämiseen vaikuttavat teemat

5.1 Teemat, jotka rakentuvat estävistä diskursseista

Tässä luvussa käsitellään kuusi isien perhevapaiden pitämistä estävää teemaa, jotka ovat järjestelmä, tavat & käytännöt, asenteet (ja oletukset), raha, puoliso ja työn imu. Tarkastelussa käytetään diskurssianalyttistä lähestymistapaa käsiteltäessä niitä esteitä, joita isät tuovat ryhmäkeskustelussa esiin syinä sille, miksi he eivät itse ole pitäneet enempää perhevapaita tai mitkä heidän näkemyksestä mukaan ovat ylipäättään niitä syitä, miksi isät eivät heidän omassa organisaatiossaan tai muualla pidä nykyistä enempää perhevapaita. Jokaisen teeman kohdalla reflektoidaan keskustelusta tehtyjä havaintoja luvuissa 2. ja 3. esiteltyihin aiempiin tutkimuksiin ja teoreettiseen viitekehykseen. Tarkastelun lomassa aineistosta tuodaan esiin havainnollistavia otteita, joita on pieniltä osin muotoiltu helpommin luettavaan muotoon.

Järjestelmä – “Ei ihme et se syö ihmisten halukkuutta”

Nykyisen perhevapaajärjestelmän negatiivinen vaikutus isien päätöksiin pitää perhevapaita tulee voimakkaasti esiin kaikissa haastatteluissa. Siihen viitataan myös sanoilla Kela, systeemi ja valtio, ja se tuodaan toistuvasti esiin perhevapaiden pitämistä vaikeuttavana tekijänä. Keskustelussa järjestelmä nostetaan esiin yleisesti ottaen tarkoittaen olemassa olevaa perhevapaajärjestelmää, mutta lisäksi se tuodaan esiin prosessina, jonka kautta haetaan erilaisia päivärahoja Kelalta tai asioidaan muulla tavoin Kelan kanssa.

Ensimmäisessä haastattelussa, jossa haastateltavana on vertailuryhmä, keskustelu alkaa hyvin muodollisesti, ja haastateltavat vastaavat kysymykseen siitä, kuinka hyvin he tietävät mahdollisuuksistaan perhevapaiden pitämiseen antaen melko pidättyväisiä vastauksia. Ensimmäinen kysymykseen vastaaja esittää hieman haparoivan arvion isyyssvapaiden kestosta, jonka jälkeen kaksi seuraavaa kertovat, että asiat ovat “aika hyvin tiedossa.” Vasta kun neljäs vastaaja sanoo, että asiat ovat tiedossa vain “jotenkuten” ja viittaa systeemin *kryptisyyteen*, saa hän muilta ryhmäläisiltä tukea ja vahvistusta näkemykselleen, jonka mukaan järjestelmä on hankala. Haastattelun edetessä muutkin isät alkavat jakaa kokemuksiaan siitä, kuinka heillä on ollut vaikeuksia ymmärtää vapaajärjestelmän logiikkaa ja saada tehtyä päivärahahakemuksiaan oikein. Jos neljäs isä ei olisi kertonut suoraan omaa kantaansa ja

kertonut haasteistaan, olisivat isien kokemukset hankaluuksista mahdollisesti jääneet kokonaan kuulematta.

Jos pohditaan, miksi vastaajat eivät heti suoraan ilmoittaneet, että he kokevat perhevapaajärjestelmän vaikeasti ymmärrettäväksi asiasta kysyttäessä, vastausvaihtoehtoja voidaan löytää useita. Haastattelun alussa normiksi muodostuu jo kysymyksenasettelunkin kautta se, että perhevapaista tulisi olla ainakin jollakin tasolla selvillä, jolloin vastaaja ei välttämättä halua poiketa tästä säännöstä, vaikka todellisuudessa ajattelisikin asiasta toisin. Jos kysymyksenasettelussa olisi käytetty muotoilua ”kuinka vaikeaksi koet perhevapaajärjestelmän?”, olisivat vastaukset todennäköisesti heti alusta alkaen olleet toisenlaisia. Kysymyksenasettelu olisi siis voinut olla neutraalimpi, mikä olisi vähentänyt oletuksien määrää haastattelun alussa.

Diskursseja tarkasteltaessa on olennaista huomioida aineiston kontekstisidonnaisuus, eli keskustelua ympäröivä todellisuus (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 29–32), joka tässä tilanteessa on muodollinen haastattelutilanne, jolla on tietty agenda. Ensimmäisessä ryhmässä haastateltavat ovat toisilleen tuntemattomia, mikä varmasti osaltaan vaikuttaa myös heidän vastauksiinsa. DNA:n työntekijöiden haastattelussa vastaajat ainakin pintapuolisesti tuntevat toisensa, sekä ovat haastattelutilanteessa työnantajansa tiloissa eli tietyllä tavalla tutulla maaperällä, jolloin kynnys rehelliseen puheeseen saattaa olla matalampi. DNA:laisten haastattelussa asia koskien järjestelmän epäselvyyttä nostetaankin heti esiin. Toisaalta tällä tavoin keskustelussa normiksi nousee se, että järjestelmä on vaikeatajuinen ja sitä on hankala ymmärtää, jolloin tästäkin säännöstä voi olla vaikea poiketa. Vastaajat kuitenkin kertovat molemmissa haastatteluryhmissä omakohtaisia kokemuksiaan näkemyksensä tueksi, jolloin he oletettavasti tosiasiallisestikin ovat kokeneet asian joiltakin osin ongelmalliseksi.

Ryhmäkeskustelussa siis muodostuu tietynlaisia normeja, joihin ryhmässä olijat reagoivat tietyllä tavalla. Yksilöiden arjen vuorovaikutustilanteissa noudattamia sääntöjä ja normeja on tutkinut Harold Garfinkel, joka on etnometodologisen suuntauksen kehittäjä. Etnometodologista lähestymistapaa ja sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden rakentumista ovat käsitelleet muun muassa John Heritage ja Steven Clayman (2010) kirjassaan *Talk in Action: interactions, identities, and institutions*. Isien haastattelututkimuksessa etnometodologisesta näkökulmasta voitaisiin ajatella, että isät alkuun käyttäytyvät odotuksien mukaisesti ja kertovat asioiden olevan ”aika hyvin tiedossa”, koska muussa tapauksessa tai esittäessään

normin vastaisen mielipiteen he joutuisivat selittelemään, miksi he näkevät perhevapaajärjestelmässä monimutkaisuutta. Sujuvamman vuorovaikutustilanteen vuoksi yksilö saattaa siis olla taipuvainen käyttäytymään havaitsemiensa yleisten sääntöjen mukaisesti, sen sijaan että kertoisi totuudenmukaiset ajatuksensa, mikä mahdollisesti on tässäkin haastattelutilanteessa taustalla.

Kokonaisvaltaisesti haastatteluaineistoa tarkasteltaessa ensimmäisen (vertailuryhmä) että toisen ryhmän (DNA:n työntekijät) keskusteluissa nousee esiin vastaajien yhteinen näkemys siitä, että perhevapaisiin liittyvät käsitteet ovat vaikeasti ymmärrettäviä ja että perhevapaita koskevien etuuksien hakeminen on monimutkaista. Keskustelussa rakentuu yhteinen ymmärrys siitä, että perhevapaajärjestelmä on vaikeaselkoinen ja sitä kuvaillaan muun muassa sanoilla “kryptinen”, “viidakko” ja “sellanen soppa”. Haastatteluryhmissä mukana olleilla on ollut vaihtelevia ratkaisuja pitää perhevapaita, mutta haastattelutilanteissa haastateltavien kesken syntyy selkeä yhteisymmärrys siitä, että järjestelmä on monimutkainen. Yksi haastateltavista on lähiaikoina selvittänyt tarkemmin omaan isyysvapaaseensa liittyviä asioita, ja hänelle on jäänyt “mutu” siitä, kuinka asiat ehkä menevät. Kertomuksen perusteella voidaan päätellä, että vastaajan mukaan vapaasysteemin yksityiskohdat eivät välttämättä silloinkaan täysin aukea, vaikka asiaa ryhtyisikin perusteellisemmin selvittämään. Toinen haastateltava kertoo selvittäneensä isyysvapaamahdollisuutensa joitakin kuukausia sitten, mutta samaan lauseeseen toteaa, että systeemi on sen verran sekava, ettei osaisi enää selittää, miten asia menikään. Keskustelussa sekoittuvat erilaiset perhevapaiden muodot ja käsitteet ja haastateltavat itsekkin suhtautuvat tietynlaisella huumorilla siihen, että eivät ole perillä vapaajärjestelmän oikeista termeistä ja yksityiskohdista.

Tarmo: Et tosi sekava kun otetaan se äiti ja vaimo siihen vielä kuvioon mukaan, koska sit on niit eri vapaita. On niinku - mitä on äitiysvapaata ja on perhevapaata - (naurua) - lopputulos on sama. Joku on vapaalla ja raha liikkuu jonnekin, että tota - (naurahtelua)

Molemmissa haastatteluryhmissä haastateltavat nostavat esiin sen, että järjestelmän vaikeaselkoisuus saattaisi jollain tasolla olla syynä siihen, että isät pitävät perhevapaita niin vähän. He esittävät näkemyksen siitä, että jos perhevapaiden hakeminen ja jakaminen äidin kanssa olisi yksinkertaisempaa, isätkin saattaisivat hyödyntää niitä enemmän.

Markus: (...) On toi aika kryptinen toi systeemi. - - Kyl siinä on varmasti - varmasti jengi käyttäis enemmän, jos se ois selkeempi. Et mitä saa käyttää. Millon saa käyttää ja millon ei saa käyttää - mikä on milläkin vapaalla - - et niin - - ei se - ei se niinkun ihan hirveen yksinkertasta oo.

Jyri: Miten ne kaikkien vapaiden pitäminen ja miten, missäkin, mitkä rahat liikkuu minnekin ja mitä ni - se on oikeesti sellanen soppa, et siihen kyl mun mielest - mä väitän et se on yks isoimpia syitä, miks noit käytetään vähän hankalasti. Kun se ei oo ihan kauheen simppelei.

Juha: Et sit löytyy tollasii tosi hassuja koukeroita, et - - niinku, ei ihme et se syö ihmisten halukkuutta.

Haastattelurungon ensimmäisenä kysymyksenä on kysymys siitä, mitä isät tietävät mahdollisuuksistaan isänä perhevapaiden käyttöön. Keskustelutilanne vaikuttaa etenevän siten, että kun yksi alkaa avautua näkemyksestään, jonka mukaan perhevapaajärjestelmä on vaikeaselkoinen, hän saa vahvistusta ja kertomuksia kokemuksista muilta, jonka jälkeen keskusteluun syntyy vahva konsensus siitä, että vapaasysteemi on jollain tavalla hankala. Osa haastateltavista on ottanut asiasta selvää muita enemmän, mutta hekin yhtyvät näkemykseen siitä, että asia on vaikeaselkoinen. Tämän jaetun ymmärryksen vapaajärjestelmän monimutkaisuudesta voidaan nähdä luovan haastattelutilanteeseen hyvän lähtökohdan keskustelulle, sillä se selvästi muodostaa yhteenkuuluvuuden tunnetta haastateltavien välille ja tekee jossain määrin formaalista tilanteesta luontevamman. Haastateltavat mahdollisesti saavat tunteen siitä, että ovat muiden kanssa samalla viivalla, eikä haastattelussa tarvitse olla perhevapaiden asiantuntija, vaan on täysin hyväksyttävää olla tietämätön asiasta, jopa siinäkin tilanteessa, että olisi yrittänyt ottaa asiasta selvää. Tutkimuksen kannalta tämä on antoisa tilanne siinä mielessä, että se madaltaa haastateltavien kynnystä kertoa avoimesti omia ajatuksiaan haastattelun edetessä.

Tavat & käytännöt – “Asiasta ei niinku sillain puhuta”

Työpaikan isien perhevapaille jäämistä rajoittavat käytännöt nousevat vahvasti esiin kaikissa haastatteluissa. Tämä on kaikista tarkasteltavista teemoista sellainen, johon työnantaja voi

olennaisesti itse vaikuttaa. Isien kokemat estävät tavat ja käytännöt ovat aineiston perusteella jaettavissa kolmeen ryhmään: käytäntöjen puuttumiseen, puhumattomuuteen ja sukupuolittuneisiin rakenteisiin. Ensinnäkin, keskustelussa tulee esiin toistuvasti asetelma, jossa isä pitää muutamia viikkoja tai enimmillään pari kuukautta isyysvapaata, jolloin töiden järjestely isän perhevapaan aikana on haastavaa niin isälle itselleenkin kuin työpaikan muillekin ihmisille, kuten esimiehelle ja kollegoille. Koska isän perhevapaat ovat ajallisesti suhteellisen lyhyitä verrattuna äitien pitämiin perhevapaisiin, sijaisjärjestelyt ovat harvinaisempia. Monessa tilanteessa töiden hoituminen perhevapaan aikana vaikuttaa olevan isän omalla vastuulla.

Perhevapaalla olevien isien töiden järjestelylle vaikuttaa aineiston perusteella olevan kolme eri vaihtoehtoa:

1. Perhevapaalle jäävän isän työt jaetaan kollegoiden kesken,
2. työt odottavat ja mahdollisesti kasautuvat, kunnes isä palaa takaisin töihin tai
3. isä tekee töitä ennakoon, ikään kuin varastoon, ja järjesteleet etukäteen omien töidensä osuutta kevyemmäksi poissaolon ajaksi

Kenellekään haastatteluissa mukana olevista isistä ei ole palkattu sijaista, vaikka osa isistä on ollut pidempiäkin aikoja kuten useampia kuukausia perhevapailla. Isät itse suhtautuvat järjestelyyn ymmärtäväisesti, mutta nostavat esiin myös sen, että jos isät pitäisivät selkeästi pidempiä perhevapaita, töiden järjestely voisi olla helpompaa. Toisaalta hankalaa töiden järjestelyä pidetään myös syynä sille, että isät eivät pidä enempää perhevapaita.

Markus: Jos se ois niinku selkeesti pidempi aika niin se ois - - se vois olla jopa helpompi työnantajalle, koska sit siihen vois järjestää jonkun. Mut et, mitä nyt on aika harvinaista, et lähetään niinku mitään sijaisia järjestelemään, jollon se tavallaan lähtökohtaisesti jo ohjaa siihen suuntaan et vapaita ei hirveesti pidetä.

Haastatteluaineistossa on havaittavissa eroja DNA:lla työskentelevien isien ja muualla työskentelevien isien välillä. DNA:lla työskentelevät isät kokevat, että pääosin heidän pitämiinsä isyysvapaisiin on suhtauduttu positiivisesti ja esimies on joissakin tapauksissa vahvastikin kannustanut perhevapaiden pitämisessä. Tästä huolimatta käytännön järjestelyt ovat aiheuttaneet jonkinasteisia haasteita niillekin, jotka saaneet työpaikalta henkistä tukea perhevapaiden pitämiseen. Vertailuryhmässä ei erityisesti nosteta missään vaiheessa esiin

työpaikan positiivista suhtautumista, ja esiin tulee jopa joitakin kokemuksia hieman negatiiviseksi luokiteltavista suhtautumisista. Vertailuryhmän osalta valtaosa suhtautumisesta vaikuttaa olevan melko neutraalia, mutta osa on myös kokenut, että joku taho tai henkilö on suhtautunut heidän pitämiinsä perhevapaisiin kielteisesti, mikä on ilmennyt hieman vaivihkaa esitettyinä kommentteina työpaikalla. Perhevapaasta aiheutuvat työjärjestelyt ovat kuitenkin pääosin olleet aina isän itsensä vastuulla, oli työpaikan suhtautuminen minkälainen tahansa.

Jyri: Kaikkien kaa mennä sillee niit keskustelua käyty siin pitkin matkaa, sen tavallaan syntymän lähestyessä. Et sit siin niinku on et, aikalailla sellanen - - vilpitön - positiivinen juttu se on ollu.

Antti: Kuitenkin suhtauduttiin siihe niinku ihan positiivisesti koko hommaan kyl et - mut pitkälti jäi itelle se selvittäminen, et miten se sit oikeesti toimii.

Käytännön järjestelyiden lisäksi isät tuovat esiin perhevapaiden pitämistä rajoittavana käytäntönä työpaikalla vallitsevan puhumattomuuden asiaan liittyen. Isien perhevapaiden pitäminen vaikuttaa monella työpaikalla olevan vaiettu asia. Siitä ei siis oikeastaan puhuta, ja tutkimuksen kannalta hyvä kysymys onkin, tarvitsisiko siitä puhua enemmän. Perhevapaiden pitäminen ylipäänsä ei välttämättä ole kovin yleinen puheenaihe työpaikoilla. Haastatteluaineiston perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että isät saattavat kokea vaikenemisen johtuvan osittain siitä, että (salaa) toivotaan, etteivät isät pitäisi perhevapaita. Keskustelussa nousee esiin kuitenkin se, että isät periaatteessa tietävät, että heillä on täysi oikeus pitää perhevapaita, oli työnantajan kanta mikä tahansa. Seuraava dialogi havainnollistaa tätä epävarmuutta, joka ilmentää uskomusten ja oletusten olemassaoloa.

Markus: Joo se on vähän semmonen, et jos ei siihen niinkun rohkasta niin sit se on vähän semmonen - -

Juha: Niin.

Markus: - - viesti että - et se ihan ehkä - -

Juha: Se tulkitaan heti negatiivisesti.

Markus: Niin. Et se on vähän semmonen, et ei sitä niinku, ei vastaan mut et - - pidä vaan tyyppisesti.

H: Mmm. (myötäilee) Niin että jos ei siitä puhuta niin niinku vähän toivotaan että - ?

Markus: Ei pidä.

H: Niin.

Markus: Niin et ehkä mieluummin niin niinku - voisi rohkaista ja sitten kattoo mitä käy.

H: Mmm. (myötäilee)

Markus: Kun että ei tavallaan - asiasta ei niinku sillain puhuta.

Isyys ei ylipäättään ole sellainen aihe, mistä isät kovin paljoa keskustelisivat keskenään, tai mistä he edes keskustelisivat muiden kanssa. Eerolan & Mykkäsen (2014, 7–10) mukaan keskustelu isistä ja isyydestä on kuitenkin yleistynyt ja arkipäiväistynyt, vaikka kulttuurilliset perinteet nojaavat uskomuksiin, joiden mukaan vanhemmuus ja siihen liittyvä huolehtiminen kuuluu ensisijaisesti äideille, jolloin aiheesta puhuminen ei ole miesten asia. Nykyisin isyys on kuitenkin muuttunut aiempaa näkyvämmäksi, ja isien tuottama vanhemmuuspuhe on monipuolistunut ja laajentunut. Tämä näkyy ja vaikuttaa varmasti myös työpaikoilla, joissa isien on nykyisin helpompaa ja hyväksyttävämpää puhua vanhemmuudesta. Koska isyydestä ja isien perhevapaiden käytöstä ei kuitenkaan erityisemmin puhuta, isille voi jäädä epävarma siitä, miten aiheeseen missäkin yhteydessä suhtaudutaan. Lammi-Taskulan (2004, 52) mukaan joka kymmenes isä on tehnyt ratkaisunsa perhevapaiden pitämättömyydestä sen perusteella, että heillä on ollut olettamuksia työnantajan kielteisestä suhtautumisesta perhevapaisiin. Nämä olettamukset eivät ole kuitenkaan perustuneet mihinkään käytyyn keskustelun esimiehen kanssa, vaan ovat olleet isän oma käsitys mahdollisista mielipiteistä.

Kolmantena seikkana käytännön järjestelyiden ja aiheeseen liittyvän puhumattomuuden lisäksi isien keskustelusta on havaittavissa viittaus organisaatioissa oleviin vahvoihin sukupuolittuneisiin rakenteisiin. Ne isät, jotka työskentelevät organisaation naisvaltaisemmassa osassa, ovat pystyneet hieman helpommin järjestelemään poissaolonsa perhevapaan ajaksi. Keskustelussa nousee esiin, että asiakaspalvelussa perhevapaiden pitäminen hoituu melko rutiininomaisesti. Sen sijaan erittäin vaativaa asiantuntijatyötä tekevän työntekijän korvaaminen nähdään hankalaksi, ellei jopa mahdottomaksi.

Tarmo: Sit kun on teknisiä asiantuntijoita, jotka ne on niinku syväosaajia, niin se ei oo ihan yksinkertainen asia se sijaistaminen. Eli käytännös voi sanoa, et on mahdotonta löytää lyhyelle ajanjaksolle oikeeta sijaista.

Havainto siis kertoo, että asiakaspalvelutyössä ja organisaation naisvaltaisimmissa osissa perhevapaiden järjestäminen onnistuu helpommin kuin siellä, missä tehdään erittäin vaativaa

asiantuntijatyötä. Havainnosta on edelleen johdettavissa päätelmä, että naiset ovat sellaisissa tehtävissä, joista on helpompi jäädä perhevapaalle, kun taas miehet ovat tehtävissä, joista perhevapaalle jääminen on hankalampaa ja jopa ei-toivottavaa. Jos yleisesti mietitään sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvää problematiikkaa, kuten miesten ja naisten välisiä palkkaeroja ja työtehtävien jakautumista organisaatioissa miesten ja naisten töihin, herää kysymys siitä, ovatko naiset tietynlaisissa työtehtävissä siksi, koska niistä on helpompi jäädä tarvittaessa pois, niin naisen itsensä, kuin työnantajan kuin kollegoidenkin kannalta?

Se, kuinka helposti perhevapaalle lähteminen käy, saattaa kummuta hyvin syvältä organisaation rakenteista. Asian muuttaminenkaan on tuskin aivan yksinkertaista, vaikkakin varmasti mahdollista. Jos tietyistä teknistä osaamista vaativista tehtävistä isien on hankala jäädä perhevapaille, voitaisiinko kyseiseen tehtävään valita naisia, jotka mahdollisen äitiyden myötä pitäisivät ainakin jonkinlaisia perhevapaita? Tai haluaisivatko naiset edes hakeutua tehtävään, jossa työnkuvaan kuuluu tietynlainen korvaamattomuus ja perheen suuntaan joustaminen ei käy helposti? Tämän kiinnostavan havainnon äärellä voimme huomata tilanteen, jossa kehittämistä kaipaavaa asiantilaa uusinnetaan, koska muutoksen tekeminen koetaan vaikeammaksi.

Olennaista on myös pohtia, onko isien huoli oman työn vaikeasta korvattavuudesta todellinen. Lammi-Taskula & Salmi (2014, 89) ovat todenneet, että isät nostavat tutkimuksissa usein esiin syyksi perhevapaiden vähäiseen käyttöön sen, että heidän on vaikea olla työpaikalta pois pidempään. Siihen, mihin käytäntöihin tällä viitataan, ei ole tutkimuksissa saatu tarkkaa selvyyttä. Lammi-Taskulan ja Salmen mukaan isät eivät tutkimusten perusteella ole työpaikalla saaneet suoraa kielteistä palautetta perhevapaiden käytöstä, eikä poissaolo ole vaikuttanut heidän asemaansa työpaikalla. Ajatus siitä, että isän on hankala olla pois työpaikalta pidempään, saattaakin vahvasti perustua tiedostettuihin tai tiedostamattomiin asenteisiin ja oletuksiin.

Asenteet (ja oletukset) – “Se oli vähän tollanen vanhemman koulukunnan kaveri”

Viittaukset ympärillä vallitseviin asenteisiin ja toisaalta oletukset mahdollisista asenteista ovat vahvasti läsnä kaikissa osissa haastatteluaiaineistoa. Toisaalta vastauksissa nousee esiin pohdinta yleisistä, työnantajan ja määrittelemättömän tahon eli *muiden* kielteisistä asenteista,

mutta sen lisäksi tuodaan esiin myös omia rajoittavia asenteita ja osittain myönnetään, että itselläkin saattaa olla tiedostamattomia asenteita ja oletuksia perhevapaiden pitämistä kohtaan. Vastaajilla vaikuttaa olevan käsitys siitä, miten *muut* tai *jotkut* saattavat suhtautua isien pitämiin perhevapaisiin. Ensimmäisessä haastatteluryhmässä pohditaan, että muut saattavat ajatella, että on epäreilua, kun yksi kesken kiireisimmän kauden jää "lomalle". Toinen miettii, mitähän joku muu ajattelee, jos pitää perhevapaata, kun olisi tärkeä projekti samaan aikaan meneillään.

Niko: Mulle tuli siinä puhuessa sellanen olo, että ajatteleekohan se nyt sit, et miks mä en pidä millon tahansa muullon sitä meidän, meidän tota, et tai isävapaata, ni et miks mä en siirtäis niinku, et proggiksen tai asian vuoks ni - - kyl se teki mulle vähän kiusallisen olon siitä, ja tän oon kohdannu vast ite, et en oo ratkassu sitä, mut niin.

Markus: Totta kai se voi tuntuu sit epäreilulta, et joku vaan jää kotiin, mutta sit kun sä oot siel himas ollu, niin sä tiedät et ei se niinku lomaa oo sekään.

Haastatteluissa viitataan näihin *muihin* tai *joihinkin* pääasiassa siten, että ne ovat todennäköisesti jollain tavalla lähipiirin ulkopuolisia henkilöitä tai henkilöitä, jotka ovat jollain tavalla lukkiutuneet vanhanaikaisiin ajattelumalleihin. Keskusteluissa tulee siis yhteinen ymmärrys siitä, että *me* tiedämme, että isien on täysin hyväksyttävää pitää perhevapaita, mutta *jotkut muut* todennäköisesti saattavat ajatella toisin. Ryhmässä muodostuu siis ikään kuin sopimus siitä, että on sanomattakin selvää, että isien perhevapaiden käyttö on tärkeä asia tai se on jopa itsestäänselvyys. Yksi isä mainitsee naurahtaen, että se on "*mukamas niin hieno asia, kun isä jää vapaalle*", johon hän saa myötäileviä kommentteja. Tällöin keskustelussa syntyy konsensus siitä, että perhevapaiden hyödyntämisen tärkeys on haastattelussa oleville isille päivänselvää, mutta joku *muu* voisi ajatella, että kyseessä on jollain tapaa erityisen hieno asia. Isät myös tuovat keskustelussaan esiin, että on jopa huvittavaa ajatella, että jonkun mielestä isyysvapaalle jääminen ei olisi sopivaa.

*Mikko: Aikasemmassa firmassa oli yksi esimies, mikä sano että - eihän nyt isät voi pitää mitään isyysvapaita, mutta -
(kaikki naurahtelevat)*

Mikko: - siit on onneks jo aikaa.

Antti: Varmasti joo.

Mikko: Se oli vähän tollanen vanhemman koulukunnan kaveri, niin tota, joo.

Keskustelussa tulee esiin myös omien ennakkoluulojen oivaltaminen. Osa haastateltavista on saanut itsensä kiinni ihmettelemästä sitä, että joku äiti on pitänyt vain muutamia kuukausia perhevapaata. Keskustelussa ilmenee, että silloin saattaa tahtomattakin herätä ajatus siitä, että eikö äiti haluakaan olla lapsensa kanssa. Äidin paluuta pian takaisin työelämään lapsen syntymän jälkeen on helpompi pitää erikoisena, vaikka vastaajat myös myöntävät, että näin asian ei pitäisi tietenkään olla, ja onhan lapsella yleensä toinenkin vanhempi. Lammi-Taskulan (2004, 52) mukaan äitien luonnollisen vanhemman rooliin yhdistetään vahvasti muun muassa imetys, jonka ajatellaan pakottavan äidin pois työelämästä. Kuten aiemmin tässä tutkimuksessakin on tuotu esiin, vain harva äiti täysimettää enemmän kuin suositusten mukaiset 4–6 kuukautta, ja osittaisimetys on mahdollista silloinkin, vaikka äiti olisi palannut töihin. Tällaiset vakiintuneet asenteet ja oletukset siitä, että äidin pitäisi olla pitkään lasten kanssa kotona, vaikuttavat väistämättä siihen, paljonko isän ajatellaan käyttävän perhevapaita, ja keskimääräistä lyhyempiä perhevapaita pitäviä äitejä oudoksutaan.

Haastattelussa käy ilmi, että suurin osa haastateltavista kokee, että työnantaja voi vaikuttaa työpaikan yleisiin asenteisiin ja sitä kautta perhevapaiden epätasaiseen jakautumiseen vanhempien kesken. Työnantajan nähdään voivan kannustaa hyvinkin suoraan isiä pitämään perhevapaita. Työnantajan kannustamisella nähdään olevan selvä vaikutus yleisiin asenteisiin ja suora vaikutus siihen, kuinka paljon isät pitävät perhevapaita. Keskustelussa on kuitenkin havaittavissa epävarmuutta siitä, voiko työnantaja ottaa kantaa tällaiseen asiaan. Puheesa ilmenevät Haasin ja Hwangin (2007, 52–53) tutkimuksissaan havaitsemat yksityisen ja julkisen rajoja korostavan teorian ajattelumallit. Kenellä oikeastaan on oikeus ottaa kantaa perheen omiin päätöksiin? Keskustelussa pohditaan, pitäisikö asiaa edistää vain “valtakunnan taholta”, sillä ei välttämättä ole työnantajan asia puuttua perheiden sisäisiin asioihin. Osa pohtii, miten muut työntekijät, kuten lapsettomat ja muunlaisissa kuin pikkulapsiperheen elämäntilanteessa olevat kokevat sen, jos työnantaja alkaa kannustaa isiä perhevapaille. Vastaajat esimerkiksi pohtivat, voisiko joku kokea sen epärealistiseksi, jos isillä olisi pidempi palkallinen perhevapaa.

Juha: Kyl mä koen että työnantajan ois tosi hyvä kannustaa siihen, koska niinkun siinä samalla parantas sitä - - yhteiskunnallista asemaa niin sanotusti.

Jyri: Jos työnantaja lähtee voimakkaammin tukemaan tietyn tyyppisiä rakenteita niin sit se on tosi tärkeä - et se kohtelee sille kaikkia oikeudenmukaisesti.

Kuten aiemmin on todettu, isien perhevapaiden käytöllä ja tiiviillä isä-lapsi -suhteella on merkittäviä positiivisia vaikutuksia niin isän itsensä, kuin lapsen, perheen ja yhteiskunnan kannalta. Näin ollen haastateltavan viittaus “yhteiskunnallisen aseman parantamiseen” on siis kuvaava. Läpi haastatteluaineistojen on havaittavissa näkemys siitä, kuinka isät ovat yhtä mieltä isien perhevapaiden käytön tärkeydestä, mutta siitä huolimatta kokevat havaitsevana ympärillään asenteita, jotka kummeksuvat perhevapailla olevia miehiä. Sitä, kenelle nämä asenteet varsinaisesti kuuluvat, ei keskusteluissa tarkemmin määritellä, eivätkä vastaajat välttämättä osaisikaan kohdistaa näiden asenteiden lähdettä mihinkään tiettyyn tahoon. Nämä oletetut asenteet voivat heijastella hegemonisen maskuliinisuuden hierarkkista ideologiaa siitä, että on olemassa tietty ihannemalli miehenä olemiseen, ja muut tästä poikkeavat tavat ovat ihanteelle alisteisia ja vähemmän arvostettuja. Haastatteluista on ymmärrettävissä että kyseessä on kenties osittain tiedostamattomiakin asenteita, ikään kun piiloasenteita, jolloin sanotaan muuta kuin perimmäisesti ajatellaan. Lammi-Taskula ja Salmi (2014, 84) ovat todenneet, että työpaikan asenteilla ja ilmapiirillä voi olla merkittäviä vaikutuksia sen suhteen, kokeeko isä pystyvänsä jäämään perhevapaalle. Jos työyhteisön asenteet vahvistavat ajattelumallia, jossa lapsista huolehtiminen on pääasiassa naisten asia ja lastenhoivasta kiinnostunut isä on poikkeus, nostaa se isän kynnystä hyödyntää perhevapaamahdollisuuksia.

Raha – “Se meni nyt sitten säästöillä”

Perhevapaiden taloudelliset vaikutukset tulevat esiin kaikissa haastatteluissa. Tulojen tipahtaminen perhevapaiden vuoksi on keskustelussa yhteisesti ymmärretty asia, ja pidempiä perhevapaita pitäneet viittaavat siihen, kuinka perhevapaiden pitäminen ”meni nyt sitten säästöillä” tai ne ovat vaikuttaneet perheen talouteen siten, että tilanteesta “kärsitään” edelleen. Yksi kertoo pidempien perhevapaiden pitämisen isoimpana esteenä olevan juuri sen, että siinä tulisi niin isosti “taloudellisesti turpaan”. Moni vain lyhyen aikaa perhevapailla ollut viittaa siihen, että tuloerot puolisoitten kesken on olennainen vaikuttaja siihen, että isän on hankala olla pidempään perhevapaalla, vaikka haluaisikin.

Ville: Mul ja mun tota vaimolla on aika isot tuloerot, niin se on varmaan se

semmonen mikä meil on ainakin sit ajanu siihen, et mä en oo niin paljon vapaalla, koska se ei tunnu niinku mielekkäältä.

Mikko: Kyllä enemmänkin oisin pitänyt varmaan, jos taloudellisesti ois ollu myös niinku helpompi olla.

Osa on pitänyt pidempiä perhevapaita siitä huolimatta, että sillä on ollut isoja vaikutuksia perheen talouteen. Kaikilla haastateltavilla vaikuttaa olevan selkeä käsitys siitä, että isien pitämät perhevapaat vaikuttavat merkittävän negatiivisesti perheen talouteen, ja jää perheen punnittavaksi, onko isän perhevapaille jääminen sen arvoista. Havainto on mielenkiintoinen. Kuten Lammi-Taskula ja Salmikin (2014, 82–83) ovat tutkimuksissaan on todenneet, perheissä melko harvoin todella lasketaan auki isien perhevapaiden vaikutukset perheen talouteen, ja viittaukset merkittäviin rahallisiin menetyksiin perustuvatkin yleensä enimmäkseen oletuksiin. Onko viittaus taloudellisiin vaikutuksiin siis fakta vai oletamus? Isyysvapaalta ja vanhempainvapaalta maksettu päiväraha on ansiosidonnaista, jolloin sen suuruus perustuu palkkatuloihin. Lisäksi perheen talouden nettotuloja kompensoi verotuksen keventyminen perhevapaalla olon aikana. Laskuissa voidaan huomioda monia muita käytännössä perheen kuluihin vaikuttavia asioita. Perhevapaan aikana esimerkiksi työpaikan lounaat ja työmatkat eivät aiheuta kustannuksia, millä voi olla yllättävän isojakin kokonaisvaikutuksia perheen talouteen. Toki on selvää, että perhevapaiden aikana tulot putoavat väkisinkin jossain määrin, ja asiaan vaikuttaa myös puolison tilanne ja työmarkkina-asema. Silti on hyvä pohtia, kuinka suuresta pudotuksesta on kuitenkin kyse? Onko se niin merkittävä, että sen on ymmärrettävää ohjata isien valintoja perhevapaiden pitämisen suhteen näin keskeisesti? Vai onko kyseessä ennemminkin yleinen käsitys, joka jää vaille suurempia tarkistuslaskentoja? Jos taloudellinen vaikutus ohjaa isien perhevapaiden käyttöä näin voimakkaasti, mitä asialle voitaisiin tehdä?

Ajanjakso, jolloin perheessä on pikkulapsia ja vanhemmat käyttävät perhevapaita, on usein perheen talouden kannalta tiukin elämänvaihe. Tämän tukalan talousvaiheen yli usein auttaa pääsemään se, että vanhemmat tiedostavat tilanteen olevan vain väliaikainen. (Salmi, Lammi-Taskula & Sauli 2014, 95.) Pikkulapsivuosina perheet joutuvat helposti karsimaan menojaan taloudentasapainottamiseksi, ja säästökohteina ovat esimerkiksi loma-ajan tekeminen, mutta myös esimerkiksi kodinkoneiden korjaukset ja uusien ostot, joita joudutaan jättämään neljännessä pikkulapsiperheessä siirtämään myöhemmäksi. (Salmi, Lammi-Taskula & Sauli 2014, 99) Jos

perheissä koetaan rahatilanne muutenkin haastavaksi ja isän perhevapaan tiedostetaan tiukentavan tilannetta vielä hieman lisää, ovat taloudellisten seikkojen vaikutukset isien perhevapaapäätökseen ymmärrettäviä. Toisaalta siinä vaiheessa, jos äiti on pitänyt vanhempainvapaata ja siirtyisi kotihoidontuelle, olisi isän taloudellisesti järkevämpää jäädä kotiin ansiosidonnaiselle isyysvapaalle, jolloin äiti voisi palata ansiotyöhön. Tämä ainakin hetkellisesti tasapainottaisi perheen taloutta, mutta tosin isyysvapaan päätyttyä perheen tulisi tehdä uusia ratkaisuja lastenhoitojärjestelyihin. Kuten aiemmin kuitenkin todettiin, pääsääntöisesti perheissä ei käydä kovinkaan perusteellisia neuvotteluja tai tehdä laskelmia perhevapaiden vaikutuksesta perheen talouteen.

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että rahakysymys on yksi vahvimista isien päätöksentekoon vaikuttavista esteistä, ja se myös aiheuttaa keskeisen ristiriidan isyyden roolissa. Nykyiseen ihanneisyyteen liitetään mielikuvia vanhemmuutta jakavasta ja hoivaan osallistuvasta isästä, mutta samalla isän rooliin kohdistetaan edelleen elättäjälle suunnattuja odotuksia (Närvi 2014, 92). Kuten Mykkänen & Eerolakin (2014, 63–64) ovat todenneet, tämä eräänlainen elättäjän stigma saattaa olla vaikuttajana siinä, miksi isät kokevat perhevapaalle jäämisen taloudellisten vaikutuksen olevan enemmän omilla harteillaan. Tulisiko perhe toimeen niillä tuloilla, jos äiti olisikin töissä ja isä perhevapaalla, kun kyseessä on kuitenkin pääsääntöisesti väliaikainen ratkaisu? Asia on jokaisen perheen erikseen ratkaistava ja vanhempien keskenään neuvoteltava. Kuten Mykkänen & Eerolakin (2014, 55) ovat todenneet artikkelissaan, se että isät päätyvät pitämään vain vähän perhevapaita, voi joidenkin isien kohdalla nostaa halun ikään kuin hyvittää tehtyä ratkaisua lisäämällä ajankäyttöä perheelle työajan ulkopuolella.

Tarmo: Ostan sillä ehkä omaatuntoa itelleni että - (naurahtaa) pyrin oleen ne ajat sit tosiaan tosi paljo - paljo lapsen kanssa.

Jyri: Meil on kumminki aika joustava - työkuultuuri muuten, et sitte - pystyy kyl aika paljo sillee hyödyntään - et oleen etänä kotona - pitään vapaita muuten aika vapaasti.

DNA:lla tehdyissä haastatteluissa nousee esiin se, että organisaatiossa on monenlaisia joustavia työkäytäntöjä, jotka mahdollistavat isien työn ja perhe-elämän jouheamman yhteensovittamisen. Isät kokevat työn joustomahdollisuuksien helpottavan ajankäytön hallintaa perheen ja lasten kanssa. Kuten Tammelin (2009, 66–70) on tutkimuksessaan

todennut, vaikuttaa vanhempien mahdollisuus joustaviin työkäytäntöihin ja esimerkiksi työaika-autonomiaan keskeisesti siihen, kuinka onnistuneesti perheessä pystytään noudattamaan haluttuja aikastrategioita. DNA:lla työskentelevien isien haastattelusta on siis tehtävissä havainto, jonka mukaan isät kokevat saavansa perhevapaan kaltaista kompensatiota työn joustoista. Tässä näkökulmassa ei kuitenkaan huomioida sitä, että perhevapaalla oleminen on pääsääntöisesti isän ja lapsen kahdenkeskistä aikaa, jolloin isällä on pääasiallinen vastuu lapsen hoivasta, mikä on kuitenkin hyvin eri asia kuin perheajan lisääntyminen työn joustojen mahdollistamana.

Kun keskustelu kääntyy isyyysvapaalta maksettavaan isyyspäivärahaan ja siihen, että joissakin yrityksissä isille saatetaan maksaa palkkaa jopa kuusi viikkoa perhevapaan ajalta, herättää aihe monenlaisia ajatuksia. Toisaalta isät myöntävät, että pidempi palkallinen perhevapaa olisi toimiva kannustin, ja perhevapaita pidettäisiin todennäköisesti nykyistä enemmän. Palkallinen isyyysvapaa rinnastetaan keskustelussa vuosilomiin, ja osa tuo esiin näkökulman, että eihän kukaan palkallista lomaakaan jätä pitämättä. Toisaalta taloudellisten kannustimien vaikutus kyseenalaistetaan, ja osa isät tuovat esiin oman työorientoituneisuudensa. Voisivatko he kuvitella olevansa silloinkaan pidempää aikaa pois töistä, vaikka isien perhevapaat olisivat nykyistä pidemmän aikaa palkallisia? Asia on hyvin isäkohtainen, ja selvästi isien omat arvomaailmat ja näkemykset vaikuttavat paljon siihen, miten asiasta ajatellaan. Kuten Närvin (2014, 96) on artikkelissaan todennut, työn tärkeys omassa elämässä voi usein juuri korkeasti koulutetuille olla sellainen, että sen arvo ja merkitys ole suoraan laskettavissa palkasta, vaan työ on olennainen osa omaa identiteettiä. Yksi isistä tiivistää ajatuksensa seuraavasti:

Jyri: Se rahallinen kannustus ois pitäny olla jotenkin niin älytön, et eihän se toisaalta oo mitenkään perusteltua, ei kukaan voi vaatia työnantajalta, et joo mä oon puol vuotta pois ja teijän pitää maksaa täys liksa. Eihän nyt sellasta, mitä järkee? (naurahtaa) Ei se, ei se - - eihän niinku, eihän maailma toimi sillä tavalla ollenkaan. Ei se, ei sitä vaan voi ajatella niin.

Puoliso – “Neuvottelupohja on se mikä se on”

Keskustelussa tulee esiin ajoittain puolison rajoittava vaikutus isän perhevapaiden pitämiseen. Teema ei nouse keskustelussa esiin kovin voimakkaasti, vaan se esiintyy muiden aiheiden joukossa, lisäksi vielä siten, että toisinaan puolison rooli on rajoittavana tekijänä isän perhevapaiden pitämisessä, ja välillä taas puoliso on aktiivisesti omalla käytöksellään vaikuttanut isän perhevapaalle jäämiseen. Puolison vaikutus isän perhevapaapäätöksiin ei tämän tutkimuksen kannalta ole kovin merkittävä, sillä työnantajan on haastavaa vaikuttaa työntekijän puolison päätöksiin ja valintoihin. Asiaa voidaan tarkastella kuitenkin laajempuna yhteiskunnallisena ilmiönä ja pohtia, miten työnantaja voi vaikuttaa äiteihin, jotka ovat isien puolisoita. Joka tapauksessa haastatteluiden perusteella on selvää, että puolison valinnat vaikuttavat monissa tilanteissa siihen, miten paljon isä päätyy pitämään perhevapaita. Haastateltavien puheessa perhe ilmenee yksikkönä, jossa isä ei voi tehdä päätöksiä irrallisena muusta perheestä. Onkin selvää, että sekä työstä että työn ulkopuolisesta ajasta sovittaessa, jokaisen perheenjäsenen päätökset ja valinnat ajankäytöstä vaikuttavat muiden mahdollisuuksiin ja valintoihin käyttäen omaa aikaansa.

Kuten Jallinojakin (2000, 119–122) toteaa, kun pariskunnan elämään alkaa tulla “kolmansia” eli lapsia, alkaa kaupankäynti ja neuvottelu ajankäytöstä ja ajan jakamisesta eri elämän osa-alueiden kesken. Näissä kuvaannollisissa neuvotteluissa vanhemmat tekevät päätöksiä siitä, kuinka kumpikin käyttää aikaa työhön, kotiin ja perheeseen ja muihin vapaa-ajan aktiviteetteihin. Haastatteluaineistosta on pääteltävissä, että toisinaan isän neuvotteluasema suhteessa äitiin voi olla heikko. Joissakin tilanteissa taas äidin valinnat oman ansiotyönsä suhteen voivat olla voimakkaana ohjaavana tekijänä perhevapaapäätöksissä, eli äiti tekee ensisijaisen valinnan, jota isä myötäilee. Myös Julkunen (2010, 174) on todennut, että äidin neuvotteluasema perheessä on noussut kokonaan uuteen mittaluokkaan, sillä naiset eivät ole enää riippuvaisia miehestään tai tämän tuomasta toimeentulosta, mikä on vaikuttanut keskeisesti perheen sisäisten keskustelujen valtasuhteisiin.

Niko: Et puolison kanssa neuvoteltu ja kun se neuvottelupohja on se mikä se on, siihen vaikuttaa lainsäädäntö ja siihen vaikuttaa biologia.

Kommentin sanonut isä mainitsee kommentissaan “biologian”, jolla hän viittaa käsitykseen äidin luonnollisesta asemasta ensisijaisena vanhempana. Äiti saatetaan edelleen käsittää

synnyttäjänä ja imettäjänä, ja tässä biologisiin ominaisuuksiin viittaavassa diskurssissa isä jää väistämättä ulkopuoliseksi. Haastateltavan hieman melankolinen toteamus “neuvottelupohja on se mikä se on”, on ikään kuin toteamus asiantilasta, jota ei voida muuttaa. Isät eivät jatkossakaan voi synnyttää tai imettää, oli asenneilmapiiri mikä tahansa. Sen nähdään tässä olevan suora syy siihen, miksi isä ei välttämättä pysty olemaan enempää perhevapailla. Viittaus lainsäädäntöön taas sisältää ajatuksen siitä, että isälle ei ole osoitettu nykyistä enempää perhevapaita. Kuten Lammi-Taskulakin (2004, 50–51) on havainnut, monesti vanhempain- ja hoitovapaat mielletään yhä äitien vapaiksi, vaikka todellisuudessa ne on jaettavissa molempien vanhempien kesken yhtälailla.

Isän kommentista on ymmärrettävissä, kuinka isä haluaisi mahdollisesti toteuttaa hoivaisyyttään ja käyttää perhevapaita hoitaakseen lastaan, mutta äiti kokee perhevapaat omaksi oikeudekseen, mihin tilanteeseen isä melko helposti myöntyy. Viittaus “neuvottelupohjaan” on mielenkiintoinen, sillä se kuvaa tilannetta siten, että äidin ja isän roolit voisivat jollain tavalla olla neuvoteltavissa. Julkusen (2010, 14) mukaan sukupuolisopimus sisältääkin yhteiskunnallisesti neuvotellut roolit siitä, millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia eri sukupuolille kuuluu, mutta sukupuolen neuvottelu voi tapahtua myös yksilötasolla ja perhetasolla. Erityisesti pohjoismaisen mallin mukaan toimivassa yhteiskunnassa perheessä voidaan neuvotella sukupuolirooleista erikseen ja tehdä perheensisäisiä ratkaisuja. Kuten Julkunenkin teoksessaan toteaa, 1960-luvulla sukupuolisopimus ikään kuin uudelleenneuvoteltiin naisten osalta. Herääkin kysymys, onko nyt 2010-luvulla tapahtumassa uuden sukupuolisopimuksen neuvottelu, jossa tällä kertaa isät ovat neuvottelemassa uutta roolia itselleen omien hoiva- ja työmarkkina-avalintojensa kautta. Voisiko tässä tapahtua uusi edistysaskel tasa-arvoon pyrkivässä hyvinvointiyhteiskunnassa, jonka myötä jokaisessa perheessä voitaisiin neuvotella muista riippumattomasti omien toiveiden ja intressien mukaan omat roolit? Voisiko olla mahdollista saavuttaa asenneilmasto, jossa sukupuoli ei määritä rooleja niin pienten lasten vanhemmille kuin työntekijöillekään perheissä ja työpaikoilla?

Ville: Mun vaimo niinku - se ihan ookoo tykkää sen duunista, mut sillee se on ihan niinku mielellään sielt pois.

Myös perheen äidin työtilanne sekä työmarkkina-asema vaikuttavat keskeisesti isän päätöksiin pitää perhevapaata. Tutkimusten mukaan esimerkiksi vaativassa asiantuntijatyössä

olevat äidit saattavat haluta palata töihin keskimääräistä nopeammin ja he myös kokevat lapsenhoitovastuun kuuluvan tasapuolisesti molemmille, jolloin näissä perheissä isät pitävät tavallista pidempiä perhevapaita. (Lammi-Taskula 2004, 58.) Jos äiti on työtön tai äidin työtilanne on muuten epävarma, kuten esimerkiksi koostuu määräaikaaisista tai projektiluonteisista työsuhteista, vaikuttaa se isän mahdollisuuksiin pitää perhevapaita perheen talouden perspektiivistä. Lisäksi, kuten aiemminkin tässä tutkimuksessa on todettu, äidin käsitykset perhevapaiden käytöstä ja halu jakaa niitä puolison kanssa ovat keskeinen vaikuttaja isien perhevapaille jäämisessä. (Lammi-Taskula 2004, 51.)

Vaikka kaikista vahvin äitiyden erityisyyttä vanhempana korostava äitimyytti on jo enimmäkseen hävinnyt ja yleisesti hyväksytyksi vanhemmuuden tavaksi on tullut jaettu vanhemmuus, ovat asenteet äitien ykkösvanhemmuudesta edelleen sitkeästi läsnä monenlaisissa rakenteissa ja oletuksissa. (Sinkkonen 1998, 59–62) Isän ja äidin omat henkilökohtaiset arvomaailmat vaikuttavat paljon siihen, minkälaisia valintoja he tekevät eri elämänalueiden kuten työn ja perheen suhteen. Kuten Närvin (2014, 110) on todennut, mitä työorientoituneempi äiti on ja mitä mielekkäämmäksi hän kokee oman työnsä, sitä isompi mahdollisuus isällä on muodostaa hoivaisyyteen perustuvaa suhdetta lapseensa.

Isien keskustelussa tulee esiin puhe symbolisesta *vipuvarresta*, eli perheen ulkopuolisesta kuvaannollisesta apuvälineestä, joka vahvistaisi isän neuvotteluasemaa perheessä käytävässä keskustelussa perhevapaiden pitämisessä. Vipuvartta kuvataan neuvotteluvaltiksi, joka voisi tulla valtion tai työpaikan taholta, ja johon isä voisi puolison kanssa käydyissä keskusteluissa vedota halutessaan jäädä perhevapaalle. Puolisoihin liittyvässä diskurssissa on havaittavissa kokemuksiin pohjautuva kertomus siitä, että joskus isä voi haluta jäädä kovastikin perhevapaalle, mutta koska mikään taho ei varsinaisesti vahvasti ohjaa siihen, asia tulee helposti jätettyä sikseen, kun äidin neuvotteluasema ajaa isän toiveiden yli.

Niko: Mun mielestä se ei oo vaan perheen sisäinen asia siinä mielessä et - että että - multa puuttu sillon, kun me neuvoteltiin perheen sisäisesti tästä asiasta, puuttui ikään kuin tällasta vipuvartta, jonka ois voinu saada ulkopuolelta sen vipuvarren siihen keskusteluun jollain tavalla.

Keskustelu vipuvarresta on mielenkiintoinen, sillä viime vuosina tai jopa vuosikymmeninä käydyissä perhevapaakeskusteluissa isä on suurissa määrin pyritty kannustamaan

perhevapaille, sekä koitettu pohtia käytännön keinoja isien pitämien perhevapaiden määrän kasvattamiseksi. Tästä huolimatta, isillä ei ole välttämättä edelleenkään kovin suuria mahdollisuuksia hyödyntää perhevapaamahdollisuuksiaan, jos puolison näkemys asiasta on toisenlainen, ja äiti katsoo oikeudekseen käyttää valtaosan perhevapaista. Haastattelussa esiin tulleet kommentit tuovat esiin tärkeän näkökulman siitä, että kun halutaan kannustaa isiä perhevapaille, vähintään yhtä tärkeää on vaikuttaa lasten äitien asenteisiin ja käsityksiin.

Työn imu – “Niinku tykkään ihan sairaasti mun työstä”

Keskustelussa nousee esiin paikoittain isien intohimo omaa työtään kohtaan. Molemmissa haastatteluryhmissä isät vaikuttavat olevan hyvin työorientoituneita, mikä ilmenee esimerkiksi selonteoissa, joissa työ kuvataan todella tärkeäksi osaksi isän elämää. Missään vaiheessa haastatteluja ei tule esiin viittauksia työhön “pakkopullana” tai välttämättömänä pahana, vaan työstä puhutaan arvostavaan sävyyn ja ammatillinen rooli on selvästi isille osa heidän identiteettiään. Haastattelujen isät ovat siinä mielessä melko homogeeninen joukko, että he ovat kaikki korkeasti koulutettuja ja melko itsenäistä asiantuntijatyötä tekeviä, jolloin havainto työorientoituneisuudesta ei ole yllättävä. Jos tutkimus olisi tehty toisentyypeistä työtä tekeville isille, olisi työn imun merkitys perhevapaiden pitämisessä voinut olla hyvin paljon vähäisempi.

Ville: Mul on semmone niinku, et mä niinku tykkään ihan sairaasti mun työstä ja mä on sit niinku sillee kehityshalunen.

Silloin, kun vanhemman sitoutuminen työhön on korkealla tasolla, vaikuttaa se väistämättä perheeseen, joka joutuu kilpailemaan vanhemman ajankäytöstä. (Jallinoja 2004, 69) Jos päällä on *työkeskeinen draivi*, kuten yksi haastateltavista asiaa kuvaa, on selvää, että perheen aikastrategian rakentaminen ja siitä kiinni pitäminen vaatii neuvonpitoa puolison kanssa ja valintoja siitä, mille aikaa annetaan ja mistä sitä otetaan pois. Työn imu ilmenee kuitenkin haastateltaville innostavana lähteenä omien intressien toteuttamiselle. Työnantajan kannalta asia ei lähtökohtaisesti ole tietenkään ongelma, vaan päinvastoin myönteinen asia, vaikkakin isien perhevapaiden hyödyntämisen kannalta asia voikin olla huonompi. Isien keskustelusta on pääteltävissä, että haastateltaville isille työ antaa enemmän kuin ottaa, ja työn ja perheen

kuvataan olevan tyydyttävässä tasapainossa, vaikka asetelman ylläpitäminen vaatiikin kompromisseja.

Tarmo: Jos olis tasavertaset tulot, niin - en - henkilökohtasesti mä oon - koen olevani siinä määrin työorientoitunu, että mun ois vaikee kuvitella, et mä jäisin - niin - vuodeks vaikkapa kotiin.

Kommentissaan isä kertoo, kuinka ajatus pitkästä perhevapaasta tuntuu etäiseltä, sillä työhön sitoutuminen on hänelle siinä määrin tärkeää. Pidemmän perhevapaan pitäminen on kenelle tahansa isälle yleensä edelleen valtavirrasta poikkeava teko, joten moni isä varmasti ajattelee vastaajan tavoin. Kommentissa viitataan työn imuun, joka tässä tilanteessa estäisi kotona lapsen hoitamisen. Selontekoa tarkasteltaessa voidaan pohtia, mikä on työn merkitys isän arvojärjestyksessä pohjimmiltaan isälle, ja milloin työn imuun on ehkä helpompi vedota kuin joihinkin muihin olosuhteisiin. Ovatko nämä syyt selviä isille itselleenkin? Työorientoitunut isä nojaa vahvasti isyyden moderniin mallitarinaan, jossa isä on etäinen elättäjä, kun äidin tehtäväkenttään lukeutuu koti ja lasten hoiva. (Kekäle & Eerola 2014, 20–22) Vahvana elävä elättäjäyysperspektiivi on edelleen yksi isyyttä ohjaavista tausta-ajatuksista. Närvin (2014, 111) artikkelissa todetaan, että yhtä hyvin äitikin voi olla työorientoitunut ja haluta panostaa työuraansa. Samanarvoisuutta korostettaessa voitaisiin todeta, että äideiltäkään ei voida odottaa automaattista perheorientaatiota, niin kuin isätkään eivät voi vedota omaan “luonnolliseen” elättäjän työorientaationsa. Isän perhevapaapäätös suuntaan tai toiseen ei lähtökohtaisesti ole isän yksilöllinen valinta, vaan puolison kanssa yhdessä tehty päätös tavalla tai toisella.

Jallinoja (2000, 131) on todennut, että edes vahvasti työorientoituneet henkilöt eivät kannata asetelmaa, jossa työ menee ylitse muiden elämän osa-alueiden. Vaikka työhön panostettaisiinkin suuressa määrin ja annettaisiin sille aikaa muiden elämänalueiden ajankäytön kustannuksella, sitä ei kuitenkaan pidetä millään tavalla tavoiteltavana asiana. Sama ilmiö on havaittavissa tämän tutkimuksen haastattelussa, jossa ne isät, jotka ovat hyvin työorientoituneita ja päätyneet käyttämään perhevapaita melko vähän, pitävät kuitenkin isien perhevapaiden käyttöä tavoiteltavana ja tärkeänä asiana.

Läpi haastattelun on havaittavissa haaste arvovalintojen tekemisestä perheen ja työn kesken. Työn ja perheen ristipaineessa olemisen kukin isä on ratkaissut omalla tavallaan.

Vanhemmuus on yhdistävä tekijä, mutta on selvää yleisesti ottaen isät eivät ole millään tavalla yhdenmukainen ryhmä. Keskustelussa huokuu kunnioitus muiden valintoja kohtaan, olivatpa ne mitä tahansa. Kuten yksi isistä tyhjentävästi toteaa: *“Ollaan erilaisii kaikki.”*

5.2 Teemat, jotka rakentuvat mahdollistavista diskursseista

Vaikka pääosin haastatteluaineisto liikkuu perhevapaiden pitämistä estävien diskurssien varassa, on aineistosta löydettävissä kolme isää yhdistävää teemaa, jotka ovat vaikuttaneet myönteisesti isien perhevapaiden pitämiseen. Ne ovat asenteet (ja esimerkit), lapset ja puoliso. Mahdollistavat diskurssit tulevat keskustelussa esiin kertomuksina siitä, mikä on vaikuttanut myönteisesti isien omiin valintoihin pitää perhevapaita, ja millaisia kannustavia kokemuksia näiden teemojen ympärillä heillä on ollut perhevapaiden pitämiseen liittyen.

Asenteet (ja esimerkit) – “Niitä hetkiä, että ne eletään vaan kerran”

Pääsääntöisesti haastateltavat isät kokevat, että palaute perhevapaiden pitämisestä työyhteisössä on ollut positiivista. Organisaation ja työyhteisön tavat ja käytännöt vaikuttavat paljon siihen, millaiseksi koko isän isyyskokemus muodostuu. Se, miten työnantaja tukee työyhteisön jäsenten vanhemmuutta, vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia ja esimerkiksi isien kohdalla antaa mahdollisuuden nauttia isyydestä. Jos lähtökohta on se, että isyyden oletetaan olevan isälle tärkeä osa elämää ja esimerkiksi perhevapaiden pitäminen otetaan esimiehen suunalta oma-aloitteisesti keskustelunaiheeksi, muodostuu työpaikalle helpommin isäystävällinen työkuulttuuri, jossa isät pystyvät kivuttomasti tuomaan omaa isyyttään ja iloitsemaan siitä. (Peitsalo 2013, 39–40.)

Isät kartovat haastattelussa kertomuksia siitä, kuinka he ovat saaneet työyhteisön sisältä kannustusta perhevapaiden pitämiseen tai perhevapaiden pitämisen jälkeen huomanneet tulleen osaksi työpaikan “vanhempainverkostoa”, eli he ovat pystyneet osallistumaan muiden työyhteisössä olevien vanhempien kanssa lapsia koskevaan ajatustenvaihtoon. Yksi haastateltava toteaaakin, että lapsen saamisen jälkeen on tullut yllättäen keskusteltua paljon työpaikan naisten kanssa, koska lapsista on löytynyt yhteinen puheenaihe. Myös perhevapaakokemuksiin liittyvä ajatustenvaihto työpaikalla on koettu hyvin myönteiseksi

asiaksi. Isät nostavat keskustelussa esiin sen, kuinka isäksi tuleminen on paljon vähemmän näkyvää kuin äidiksi tuleminen, jolloin perhevapaiden käyttö on se, mistä voi huomata, jos jostakin työpaikalla on tullut isä. Keskustelussa on havaittavissa näkemys, jonka mukaan isyys on miehille ylpeyden aihe, ja juttelu muiden vanhempien kesken lisää tietynlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla.

Tarmo: Niin sitä, et on helpompi keskustella. (...) Et muuten, et normaalitapauksessa ei välttämättä edes - huomaa et jostain on tullu isiä.

Juha: Semmonen niinku, jos jonkun kollegan kans tulee keskustelua vapaista ni - - sit se on tietysti ihan mukava keskustella, kertoo kokemuksia ja tai vaihtaa kokemuksia ja niin pois päin.

Keskusteluissa on havaittavissa sama ilmiö, kuin mistä tasa-arvoasiantuntija Kosti Hyypä (Suomen Ekonomit 2018) on puhunut. Kun työpaikalla on aiemmin jo pidetty perhevapaita ja siellä on jo olemassa esimerkkejä isien perhevapaiden käytöstä, on seuraavien isien helpompi jäädä töistä pois perhevapaille. Positiivisten ja kannustavien esimerkkien voiman isät tuovatkin esiin puheessaan, ja viittaavat siihen, kuinka erityisesti juuri esimiehen vaikutus kannustavana esimerkkinä on olennainen. Isät myös tuovat puheessaan esiin ymmärtävänsä myös oman toimintansa voivan olla kannustus kollegalle tai kaverille, joka on epävarma perhevapaille jäämisen suhteen, jolloin omalla esimerkillä voidaan vaikuttaa myönteisen asenneilmapiirin kehittymiseen.

Jyri: Esimiehen suuntaan, et kun on kertonu et lapsi on tulossa ja, et siinä ei oo mitään et siit ei ois voinu puhua ja, ja sitten siinä on yhtä semmonen, aika tuttavallistakin et hei meinaatko, ootko miettiny, et miten pidät.

Tarmo: (...) Ite kyllä haluisin nähdä isiä pitävän, pitämässä enemmän, että - niinku sanoin tossa, et on niitä omia alaisia, pyrkiny siihen kannustaan ja kyl ihan sama kaveripiirissäkin, et se on kuitenkin - niitä hetkiä, että ne eletään vaan kerran.

Siinä missä työpaikan estävät asenteet ja oletukset rajoittavat isien perhevapaiden hyödyntämistä, kannustavat asenteet ja esimerkit taas mahdollistavat sen, että isä voi halutessaan jäädä perhevapaalle. Erityisesti esimiehen kannustuksen positiivinen vaikutus

sekä esimerkkien voima nousevat esiin konkreettisina vaikuttajina. Lisäksi molemmissa haastatteluryhmissä tehdyistä haastatteluista on tehtävissä havainto, jonka mukaan isistä on kiinnostavaa kuulla muiden isien kertomuksia erilaisista perhevapaakokemuksista. Keskusteluissa tulee ilmi, että kaikki eri perhevapaiden muodot ja vaihtoehtoiset ratkaisut eivät ole isillä tiedossa tai ne eivät ole tulleet heille mieleen. Perhevapaista keskustelu samassa elämäntilanteessa olevien isien kanssa vaikuttaa olevan haastateltaville antoisaa ja DNA:n haastatteluissa yksi isä toteaaakin, kuinka ylipäättään tällaisen keskustelun mahdollistaminen on ollut työnantajalta hyvä idea.

Jyri: Välttämät ihmisil ei oo - muuten paikkaa keskustella vaikka asioista, ihan samalla tasolla.

Estäviä diskursseja käsiteltäessä todettiin, että puhumattomuus on asia, joka saattaa vaikuttaa oletettuihin asenteisiin siten, että asenteiden kuvitellaan ehkä olevan negatiivisempia kuin ne todellisuudessa ovat. Haastattelujen perusteella voidaan päätellä, että isien perhevapaisiin liittyvää asenneilmastoa voitaisiinkin muuttaa melko pieninkin liikkein positiivisempaan suuntaan. Aiheesta keskustelu ja puhumattomuuden poistaminen ovat yksi selkeä tapa tuoda aihetta näkyväksi ja siten tuoda esiin se, että isien perhevapaat eivät ole minkäänlainen ei-toivottu ilmiö. Lisäksi, kuten Jyri haastattelussa asian esittää, jo pelkästään keskustelun mahdollistaminen työpaikalla on selkeä ele. Mitä sitten mahdollistamisella muuta voidaan tarkoittaa, kuin tutkimushaastatteluiden tekemistä, joita kaikella todennäköisyydellä tehdään yrityksissä melko harvoin, on haastavampi kysymys. Kuten haastatteluryhmiä kootessakin tuli huomatuksi, pienten lasten isät voi olla elämäntilanteensa puolesta ajankäytöllisesti haastava saada istumaan asian äärelle, joten siksikin työpaikka tai työnantajan tarjoama foorumi asiasta puhumiseen voisi olla toimiva ratkaisu.

Lapset – “Ihan puhtaasta rakkaudesta”

Isyydestä puhuttaessa on selvää, että lasten merkitys isien elämässä nousee esiin. Teema ei ole siinä mielessä vahvasti esillä keskusteluissa, että isät nostaisivat erityisesti esiin sen vaikuttavuutta perhevapaapäätöksissä, mutta lapset ja rakkaus omia lapsia kohtaan tulee säännöllisesti esiin läpi haastatteluiden. Koska haastattelut on käyty työkontekstissa ja niiden

näkökulmana on asenneilmapiiri työpaikalla, on ymmärrettävää, että työn merkitys osana elämää sekä työorientoituneisuus osana omaa identiteettiä ovat korostuneet keskustelussa. Tämän lisäksi kuitenkin myös isyyden vahva läsnäolo osana omaa identiteettiä sekä vanhemmuus omille lapsille ovat havaittavissa läpi haastatteluiden.

Tarmo: Ei oo mitään sellasta maailmassa, joka saa rauhotettua tuoliin niin paljon kun se kääri siihen nukahtaa, että - siinä vaiheessa oma sykekin laskee puolella.

Kuten Mykkänen & Eerola (2014, 63–64) ovat todenneet, isyys voi antaa miehelle ainutlaatuisen ylpeyden aiheen, kokemuksen ja tunneskaalan, jonka saaminen muualta ei onnistu. Isyyden koetaan tuovan uudenlaista merkityksellisyyttä elämään. Lapsista puhutaan haastattelussa lämminhenkiseen ja lempeään sävyyn. Isien puheissa arvomaailma eri elämänaikavaiheiden kesken kirkastuu niissä kohdin, kun puhe kääntyy lapsiin. Onkin mielenkiintoista huomata, että käytännön järjestelyistä puhuttaessa isät kokevat ristiriitaisia tunteita miettiessään esimerkiksi ajankäytöllisiä haasteita perheen ja työn yhteensovittamisessa ja he ikään kuin taistelevat oman työorientoituneisuutensa kanssa suhteessa perhe-elämään, mutta keskusteltaessa lapsista syntyy ryhmässä vahva yhteinen ymmärrys siitä, että lapset ovat kiistatta elämän arvoasteikolla kaikista korkeimmalla sijalla. Diskursseissa, joissa lapset ovat läsnä, perhevapaiden arvostus nousee tärkeään asemaan.

Antti: Kyl meil oli niinku alusta asti oli, oli selvä et mä haluan olla niin paljon himassa lapsen kaa kun on vaan mahdollista. Et ihan, ihan puhtaasta rakkaudesta et, et ei siin niinku ollu mistään muust kyse.

Juha: Kyl se vähän niinku siinä vahvistu sen kun lapsi alko oleen, syntymä lähellä ja syntyi ni - - että niinku haluaa olla, haluan olla mukana mahdollisimman paljon siinä alkuvaiheessa.

Rakkaus lapsiin on siis selvästi yksi vaikuttava taustatekijä, kun isät tekevät päätöksiään perhevapaille jäämisestä. Lapsien merkitys ja vaikuttavuus riippuu kuitenkin paljon muista mahdollistavista ja estävistä tekijöistä. Vaikka rakkaus lapsiin ja yhteisen perheajan arvo olisi isälle kuinka merkityksellistä, käytännössä silti rajoittavat tekijät kuten raha ja isien perhevapaita kohtaan ilmenevät kielteiset asenteet saattavat estää perhevapaiden hyödyntämisen. Estävien teemojen vaikutusten voidaan katsoa olevan kuitenkin linjassa

lasten ja perheen hyvinvoinnin kanssa, jolloin niiden myötäily ja sitä kautta perhevapaiden hyödyntämättä jättäminen voidaan tehdä tietoisesti tai tiedostamatta myös lapsen etua ajatellen. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että jos isä tekee päätöksiä perhevapaista rahaan tai puolisoon liittyvien estävien diskurssien mukaisesti, hän mahdollisesti ajattelee kuitenkin lapsen etua tausta-ajatuksena se, että perheen talous voi hyvin ja lapsi saa olla äitinsä kanssa.

On huomionarvoista, että lapsiin liittyvissä diskursseissa on havaittavissa voimakas vivahde siitä, että lapset saattavat ensisijaisesti kuulua äidille. Tämä on havaittavissa siitä, että isät puhuvat äidin *jeesamisesta* ja *apukäsinä* olemisesta äidille. Keskustelussa tulee esiin se, kuinka abstraktina asiana lapsi pysyy isälle odotusaikana, ja kuinka isyys konkretisoituu ja hahmottuu tarkemmin vasta lapsen syntymän jälkeen. Hyvä kysymys tutkimuksen kannalta onkin, että jos isyyden tuntemukset heräävät isässä paljon myöhemmin verrattuna äitiin, voisivatko ajatukset perhevapaiden laajemmasta hyödyntämisestä kirkastua isälle vasta siinä vaiheessa, kun lapsi on syntynyt ja isä on ehtinyt alkaa muodostaa omaa tunnesidettä lapseen. Yksi isistä toteaaakin, kuinka isien perhevapaat yhdistetään vahvasti lapsen syntymään. Tällöin helposti vahvistuu käsitys ”apukäsinä” olemisesta äidille. Seuraavassa dialogissa isät tuovat esiin kokemustaan siitä, miten isänä olemisen rooli heille näyttäytyy.

Tarmo: Mä muistan sen kun tota - synnytyssairalalle mentiin ja tota - sit kun - tota, siihen lapsen syliin otin ekan kerran, siinä vaiheessa vast oikeesti konkretisoitu. Totta helkkaris me oltiin haettu vaippaa ja, ja vaatetta ja ratasta ja vaikka mitä, mut ei se niinku ollu konkreettista, että.

Antti: Mmm. (myötäilee)

Tarmo: Äiti taas sit, kun hormonaalinen toiminta ja kaikki mu muuttuu siinä matkalla, niin periaattees jo valmistautuu siihen.

Antti: On siinä eri asemassa.

Tarmo: Nii just näin. Mutta tota noin, me iskät saatetaan sit kuitenkin olla hitaita ehkä asian kanssa, että - (naurahtaa)

Antti: Niinpä.

Mikko: Niin tai siihen ei ehkä valmistaudu niin hyvin, niinku lähet kesken duunipäivän ajaan synnytyssairaalaan silleen, että kerkeenköhän mä vielä tänään takas. (naurua)

Isät tuovat keskustelussa esiin sen, kuinka isän henkinen valmistautuminen lapsen tuloon on hyvin eri tasolla kuin äidin. Kuten Mikko huumorin sävyttämänä asian ilmaisee, isä voi synnytyssairaalaan lähtiessäänkin olla vielä työasioihin uppoutuneena ja miettiä, ehtiikö synnytyksen jälkeen vielä takaisin töihin. Tähän isyyden verkkaiseen heräämiseen liittyen voidaan miettiä, tulisiko isien perhevapaista puhuttaessa tuoda esiin vahvemmin näkökulmaa siitä, kuinka isän perhevapailla voidaan tarkoittaa paljon muutakin kuin syntymän yhteydessä ja aivan sen jälkeen tukena olemista äidille. Aiemmin esiin tulleet kannustavien esimerkkien positiiviset vaikutukset nostavat ajatuksen siitä, voitaisiinko erityisesti muita kuin ”äidin jeesaamiseen” liittyviä isien kokemuksia tuoda voimakkaammin esiin, jotta mielikuvia isien roolista perhevapaiden pitäjinä saataisiin muutettua.

Puoliso – “Se on niinku jotenkin tasa-arvosempi se asetelma”

Puolison myönteinen vaikutus isien perhevapaisiin tulee esiin aineistosta useaan otteeseen, mutta erityisen voimakas teema kuitenkin ei ole kyseessä. Asiaan vaikuttanee ainakin se, että haastattelun kysymysrunko sisältää pääasiassa työelämään liittyviä kysymyksiä, eivätkä perheiden sisäiset asiat varsinaisesti kuulu haastattelussa käsiteltäviin aiheisiin. On kuitenkin selvää, että isyydestä puhuttaessa myös puoliso liittyy moniin aiheita käsitteleviin selontekoihin.

Haastatteluaineistosta käy ilmi, että niillä isillä, jotka ovat pitäneet pidempiä perhevapaita, on puoliso vaikuttanut päätöksiin pääasiassa siten, että kotona puolison kanssa on keskusteltu ja neuvoteltu perhevapaiden pitämisestä. Näissä perheissä on sovittu yhdessä jostakin toimintamallista, jonka mukaan sekä isä että äiti käyttävät kumpikin osan perhevapaista perheen tilanteeseen parhaiten sopivalla tavalla. Lammi-Taskula & Salmi (2014, 83) ovat myös tutkimuksissaan havainneet, että niissä perheissä, jossa keskustellaan aiheesta, myös jaetaan enemmän perhevapaita vanhempien kesken. Osa isistä kertoo, kuinka puolison toiveena on ollut, että isäkin on kotona joko luodakseen tiiviin suhteen lapseen tai “nähdäkseen, mitä se kotona oleminen on”, kuten Ville asian ilmaisee.

Ville: Me koettiin se niinku tosi tärkeeks, siinä ku mä olin sen kuukauden, mikä nyt oli se sit vähän, mut kuitenkin niin, et, et mun vaimo koki sen silleen myös hyvin, et mäkin nään tavallaan. Hän tietää et mäkin tiedän, mitä se niinku ees jollain tavalla on se

*kotona oleminen ja - et se - koettiin et se on niinku tosta näkökulmasta kans hyvä
sillee et, ei oo - et se on niinku jotenkin tasa-arvosempi se asetelma.*

Villen kommentista voidaan päätellä, että hänen vaimonsa on toivonut, että isä hyödyntää mahdollisuuden pitää isyysvapaata, jotta isäkin saisi käsityksen siitä, miten pienen lapsen kanssa kotona oleminen on. Ville viittaa kertomuksessaan tasa-arvoisuuteen, joka kiteyttää perhevapaiden jakautumisen ydinajatuksen. Tasaisemmin jaettu vanhemmuus on niin isän, lapsen kuin äidinkin etu. Keskustelun tasa-arvoisuuteen viittaavassa diskurssissa on havaittavissa mielenkiintoinen asetelma pohdinnasta, kuinka isät voisivat kuroa kiinni eroa äiteihin vanhemmuuden suhteen. Keskustelussa ei ole siis tyypillistä asetelmaa siitä, kuinka naisten ajatellaan olevan alisteisessa asemassa miehiin nähden, jolloin naisten tulisi kuroa miesten etumatkaa kiinni tullakseen tasa-arvoisiksi miesten kanssa. (Julkunen 2010, 16–17) Koska keskustelussa agendalla on vanhemmuuden teemat, onkin mies-nais-asetelma enimmäkseen sellainen, jossa äitiys edustaa ensisijaista vanhemmuutta, ja isyys on tähän verrattuna toissijaista tai ainakin jotain hyvin erilaista.

*Mikko: Keskusteltiin vaimon kaa sillon että, et myös sais nähdä miltä se lapsi näyttää
pienenä eikä ois vaan koko aika duunissa. Et pääs oleen sen kaa niinku, niin kyl mä
tykkäsin siit ajasta. Leikkii niit kuraleikkei siinä ja tehä, tehä juttui.*

Kuten aiemmin todettiin, se miten puoliso haluaa isän osallistuvan lastenhoitovastuun jakamiseen, perhevapaiden muodossa tai muuten, on keskeinen vaikuttaja siinä, miten isän osallistuminen vanhemmuuteen näkyy. Muutama vastaajista kertoo olleensa perhevapaalla, koska puoliso on halunnut mennä perhevapailta takaisin töihin tai suorittaa opintonsa loppuun. Toisen vanhemman päätökset suhteessa isän omiin toiveisiin perhevapaiden suhteen näyttävät haastatteluaineiston perusteella olevan yksi tärkeä vaikuttaja siihen, kuinka paljon isät päätyvät pitämään perhevapaita. Aiempienkin tutkimusten mukaan se, kuinka hanakasti äiti haluaa palata työelämään, vaikuttaa siihen, kuinka paljon isä pitää perhevapaita. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 58)

*Juha: Suurin osa tiedoista tuli varmaan vaimolta. Et kylhän hän oli ottanut selkeesti
paremmin selvää niistä.*

Sillä, mitä äiti ajattelee perhevapaiden tasapuolisesta jakautumisesta ja kuinka tärkeänä hän pitää vahvaa isä-lapsi -suhteen muodostumista, on vaikutusta siihen, miten perhevapaat vanhempien kesken jaetaan. Kuten edellä todettiin, äidin neuvotteluasema perhevapaisiin liittyen on usein vahvempi isään verrattuna. Mikäli äiti ei pidä perinteisiä sukupuoliroolijakoja tärkeinä ja näe toimeentulovastuun ja lastenhoivan jakautuvan naisten ja miesten tehtäviin, on todennäköisempää, että äiti haluaa jakaa perhevapaita isän kanssa. Voidaan siis sanoa, että puolison asenteet vaikuttavat keskeisesti siihen, miten isä päätyy pitämään perhevapaita. (Lammi-Taskula & Salmi 2014, 83.) Lisäksi on loogista ajatella, että jos äidillä on toive jaetusta vanhemmuudesta ja isän aktiivisesta osallistumisesta, hän haluaa osallistuttaa isänkin lastenhoivaan perhevapaita jakamalla.

Mikäli isätkin ottaisivat enemmän osaa keskusteluihin perhevapaista ja tietäisivät mahdollisuuksistaan enemmän, käytäisiin keskusteluja perhevapaiden jakautumisesta vanhempien kesken vielä nykyistäkin enemmän. Se, että äidit eivät perheissä nosta asiaan keskusteluun tai kannusta puolisoaan hyödyntämään perhevapaamahdollisuuksia, ei tarkoita sitä, etteivätkö äidit haluaisi jakaa perhevapaita nykyistä enempää lasten isän kanssa. Ajatus voi olla yhtä lailla vieras monelle äidillekin, jos kannustavat esimerkit puuttuvat, ja asiaa ei ole normalisoitu yhteiskunnallisella tasolla, jolloin normista poikkeavaa ratkaisua tulisi selitellä ympäristölle jollakin tavalla. Asiaa on mahdollista jälleen lähestyä etnometodologesta perspektiivistä, (ks. esim. Heritage ja Clayman 2010) jolloin voidaan ajatella, että ihmisen on vaikea toimia vasten yleisiä käytäntöjä, vaikka se muuten tuntuisikin oikealta. Perhevapaisiin liittyvää käyttäytymistä voidaan siis tarkastella ikään kuin toimimisena ryhmäpaineen alaisena, sillä vakiintuneet käytännöt sukupuolijärjestelmien alaisena ovat niin voimakkaasti läsnä perheiden toiminnassa, että niiden suhteen tuntuu hankalalta tehdä muunlaisia kuin perinteisiä ratkaisuja.

6. Yhteenveto

6.1. Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin isien kokemuksia työpaikan asenteista isien pitämiä perhevapaita koskien. Tutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena oli selvittää mitkä syyt vaikuttavat DNA:lla isien perhevapaiden pitämiseen tai pitämättä jättämiseen. Lisäksi tähän tutkimustehtävään liittyen esitettiin kaksi muuta tutkimuskysymystä, joissa keskityttiin tarkastelemaan sitä, koetaanko suhtautuminen isien perhevapaiden käyttöön työpaikalla erilaiseksi verrattuna äitien perhevapaiden käyttöön, ja miten DNA:lla työskenteleviä isiä voitaisiin saada hyödyntämään enemmän perhevapaita. Tutkimuksessa löydettiin haastatteluaineistosta seitsemän eri teemaa, jotka tulivat esiin isien kertomuksissa syistä perhevapaiden pitämiseen tai pitämättä jättämiseen. Näistä seitsemästä eri teemasta kuusi rakentui perhevapaiden pitämistä estävistä diskursseista ja kolme niiden pitämistä mahdollistavista diskursseista. Kaksi teemoista oli siis yhdistettävissä sekä estäviin että mahdollistaviin teemoihin.

Järjestelmä näyttäytyy keskusteluissa teemana, jossa isät avautuvat hankalista kokemuksistaan kohtaamisissa perhevapaajärjestelmän kanssa. Kelan kanssa asiointi ja vapaajärjestelmän logiikka koetaan toisinaan tuskallisen monimutkaisena, ja sen uskotaan syövän isien halukkuutta käyttää perhevapaita. *Tapojen ja käytäntöjen* teema sisältää kolme eri estävää piirrettä: käytäntöjen puuttumisen, puhumattomuuden ja sukupuolittuneet rakenteet. Tämä on tarkastelun alla olevista teemoista selkeästi eniten sellainen, johon työnantajan on mahdollista vaikuttaa ja johon ei oikeastaan muut voikaan vaikuttaa kuin organisaation omat sisäiset sidosryhmät. *Asenteet* (ja oletukset) -teema ilmenee kokemuksena muiden asenteista isien pitämiä perhevapaita kohtaan. Kokemus voi perustua pelkkiin oletuksiin mahdollisista asenteista tai todellisiin ennakkoluuloihin. Keskustelussa nousee esiin, kuinka työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa organisaation asenteisiin muun muassa tuomalla selkeästi esiin sen, että isien perhevapaiden pitämiseen kannustetaan. Asenteet voivat näkyä myös mahdollistajana, jolloin keskeisessä roolissa on työnantajan kannustus perhevapaiden pitämiseen sekä vanhemmuuden aiheuttama yhteenkuuluvuuden tunne muiden työpaikan vanhempien kanssa. *Rahaan* viittaava teema sisältää huolen perheen taloudellisesta pärjäämisestä perhevapaiden aiheuttamasta tulojen putoamisesta. Työnantaja voi isien

mukaan vaikuttaa asiaan, mutta toisaalta esimerkiksi pidemmän palkallisen isyysvapaan järjevyys ja oikeudenmukaisuus muita työntekijöitä kohtaan kyseenalaistetaan. *Puolisoa* koskevat estävät diskurssit kuvaavat puolisoiden keskinäisen roolijaon rakentumista ensi- ja toissijaisesta vanhemmasta. Äidin vahva neuvotteluasema perhevapaa-asiassa ajaa usein isän toiveiden yli. Toisinaan puoliso on kuitenkin mahdollistajan roolissa, jos se sopii hänen omaan arvomaailmansa ja työmarkkina-asemaan. *Työn imu* teema ilmenee isien kertomuksista voimakkaana omistautumisena työlle ja työstä innostumisena. Vahvaan työhön sitoutumiseen työnantajalla ei luonnollisesti ole intressiä vaikuttaa heikentävästi, vaikka perhevapaille kannustamista työn imu saattaakin haitata. Myös *lapset* nousevat esiin omana mahdollistavana teemanaan. Isien rakkaus omiin lapsiin toimii perhevapaille jäämisen mahdollistajana, vaikkakin sen asema muihin voimakkaampiin estäviin teemoihin on melko heikko.

Seuraavassa kuviossa on esitetty yhteenveto isien perhevapaisiin vaikuttavista teemoista, ja millainen mahdollisuus työnantajalla on vaikuttaa näihin.

Teema	Työnantajan vaikutusmahdollisuudet
Järjestelmä	Voi jossain määrin vaikuttaa
Tavat & käytännöt	Voi vaikuttaa
Asenteet	Voi jossain määrin vaikuttaa
Raha	Voi jossain määrin vaikuttaa
Puoliso	Ei voi vaikuttaa
Työn imu	Ei ole intressiä vaikuttaa
Lapset	Ei voi vaikuttaa

Kuvio 4. Työnantajan vaikutusmahdollisuudet

Vastauksena ensimmäiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen taulukko kuvaa niitä teemoja, jotka vaikuttavat isien perhevapaiden käyttöön tai käyttämättä jättämiseen sekä sitä,

millaiset mahdollisuudet työnantajalla on vaikuttaa näihin tutkimuksessa esiin tulleisiin teemoihin. Tutkimuksessa on käytetty DNA:n työntekijöiden haastattelujen lisäksi myös vertailevan haastatteluryhmän aineistoa, jonka vastaukset ja näkemykset ovat pääosin kaikkien teemojen osalta hyvin yhdenmukaisia DNA:n isien kanssa. DNA:lla tehdyissä haastatteluissa kuitenkin korostuvat työhön liittyvät joustomahdollisuudet sekä isien ajatus siitä, että näiden joustavien käytäntöjen kautta he saavat perheelleen enemmän aikaa, vaikka eivät välttämättä pitäisikään pidempiä perhevapaita, mitä taas vertailuryhmässä ei tuoda esiin. DNA:lla työnantajan tarjoamia työn tekemiseen liittyviä joustavia käytäntöjä pidetään siis suuressa arvossa, ja niitä myös hyödynnetään laajalti perheen ja työn yhteensovittamisen helpottamiseksi.

Koska työn muuttuminen ajasta ja paikasta riippumattomaksi mahdollistaa työnantajalle työaika-autonomian kaltaisten joustojen tarjoamisen, on perheillä yhä useammin vapaat kädet omaan arkeensa sopivan aikastrategian suunnittelussa. Toimivat *aikastrategiat*, kuten Tammelin (2009) näitä tutkimuksessaan kutsuu, voivat tuoda perheelle huomattavaa helpotusta lapsiperhearjessa luovimiseen. Aikastrategioiden suunnittelun voidaan nähdä pätevän pääasiassa tietotyötyyppiseen työhön, jossa työn tekeminen perustuu asiantuntijuuteen ja sen tekeminen on mahdollista missä vain viestintäteknologisten ratkaisujen avulla. Tämän tutkimuksen haastatteluissa on ollut kuitenkin havaittavissa, että vaikka kaikki haastateltavat ovat tietotyöläisiä, heidän puolisonsa eivät sellaisia välttämättä ole. Tutkimuksessa ei ole tarkemmin kartoitettu haastateltavien puolisoiden koulutusta, tehtäväkuvaa tai työmarkkina-asemaa, mutta useista kommenteista on ymmärrettävissä, että monen haastateltavan puolison työ on esimerkiksi paikkaansidottumpaa isän työhön verrattuna. Paikkaan tai aikaan sidottu työ rajoittaa olennaisesti vaihtoehtoja, millaisen aikastrategian perhe voi valita, sillä yhden perheenjäsenen paikkaan tai aikaan sidotut aktiviteetit kaventavat muun perheen ja muiden aktiviteettien joustoja.

Joustavien työkäytäntöjen tarjoamista voidaan pitää työnantajan kannalta tavoiteltavana ja henkilöstön työtyytyväisyyttä lisäävänä toimintamallina erityisesti työntekijöiden perhe- ja työelämän yhdistämisen suhteen. Toistaiseksi kaikki työnantajat eivät pysty näitä kuitenkaan tarjoamaan, jolloin voidaan myös pohtia, voiko joustoilla olla toisaalta eriarvoistava vaikutus. Kun käydään keskustelua uudesta työelämästä tai työelämän murroksesta, jää sen ulkopuolelle suuri joukko työntekijöitä, kuten hoiva-, teollisuuden ja palvelualojen työntekijöitä, joiden työssä pätevät edelleen hyvin perinteiset säännöt työvuoroista ja työn

suorittamisen paikasta. Jos ajatellaan, että tällaista työtä tekevien vanhempien perheissä mahdollisuus aikastrategioiden suunnitteluun on hyvin rajoittunutta, haittaako se työn ja perheen yhteensovittamista ja sitä kautta perheen hyvinvointia? Luoko työelämän muutos tällöin luokkajakoa perheiden välille, jos enemmän joustoja saavat perheet pystyvät paremmin suunnittelemaan ajankäyttöään ja nauttimaan perheensä kanssa yhteisestä ajasta? Myös niin sanotun perinteisen työn tekijät elävät kuitenkin samassa 24/7-yhteiskunnassa, jossa ketterät tietotyöläisetkin, ja joutuvat kohtaamaan samat odotukset ja vaatimukset esimerkiksi perhe-elämää kohtaan, mutta heidän mahdollisuutensa vastata näihin odotuksiin voivat olla heikoimmat. Tämän dilemman voidaan nähdä kuvastavan hyvin nykyistä yhteiskunnallista kehitystä, jossa yksilön vastuu omista valinnoistaan muun muassa työn, koulutuksen, uran ja perheen suhteen korostuu. Yksilökohtaisten päätösten ja valintojen merkitys on kasvanut, mikä osaltaan jo luo epävarmuutta työelämään. Kuten Väestöliiton perhebarometrissakin havaitaan, jos työelämän käytännöt eivät tue perheen perustamista, voidaan sitä vältellä elämän liian kuormittumisen pelossa. (Rotkirch, Tammisalo, Miettinen ja Berg 2017, 60)

Alussa tehty havainto isien kokemuksesta perhevapaajärjestelmän vaikeaselkoisuudesta on mielenkiintoinen, ja kiinnostavaa on myös se, että sama asia tuli esiin hyvin samalla tavalla molemmissa haastatteluryhmissä. Haastatteluryhmien isät ovat korkeasti koulutettuja asiantuntijatyötä tekeviä tietotyöläisiä, jolloin voidaan päätellä, että he pystyvät omaksumaan suhteellisen helposti uutta tietoa, sekä hallitsemaan suuriakin monimutkaisia kokonaisuuksia. Kelan ylläpitämän perhevapaajärjestelmän parissa suuri osa kansalaisista joutuu olemaan tekemisissä, jolloin tässä haastattelussa tullutta palautetta voidaan pitää jossain määrin huolestuttavana. Havainto ei kuitenkaan tarkoita sitä, että perhevapaajärjestelmä olisi todellisuudessa monimutkainen, vaan se voi yksinkertaisesti kertoa siitä, että isät saattavat kokea perhevapaajärjestelmän monimutkaiseksi syystä tai toisesta.

Keskeinen näkökulma kuitenkin tämän tutkimuksen kannalta on, voisiko työnantaja millään tavalla vaikuttaa siihen, että isät kokisivat järjestelmän selkeämmäksi? Todennäköisesti voisi. Työnantaja toki voisi välittää vaikeatajuisena koetun viestin eteenpäin niille, joille tieto on relevanttia. Esimerkiksi perheenlisäystä odottavalle isälle voitaisiin muistuttaa, mistä perhevapaista koskeva tietopaketti työpaikan intrasta löytyy. Myös organisaation henkilöstöosastolla tai esimiehillä voisi olla valmius selittää, miten järjestelmän kanssa toimitaan. Toinen kysymys on se, millaisia resursseja työnantajalta vaatii toimia ikään kuin tulkkina järjestelmän ja isän välissä, ja kuinka paljon työnantaja kokee asian omakseen.

Ainakin työnantajan on hyvä tiedostaa, että perhevapaajärjestelmä erilaisine vapaineen saattaa vaikuttaa isille melko epäselvältä. Tässä kohtaa päästään kiinnostavan vastuunjakautumista koskevan kysymyksen äärelle: Kenen on vastuu tai velvollisuus huolehtia perhevapaiden jakautumisesta tasa-arvoisesti? Onko kyseessä yksilön, organisaatioiden vai valtion asia? Vai voiko vastuun ottaa kuka tahansa taho, joka haluaa vaikuttaa yhteiskunnan kehittämisessä kohti tasa-arvoisempaa ja hyvinvoivempaa mallia?

Näitä vastuunjaollisia kysymyksiä isät päätyvät pohtimaan kaikissa kolmessa tehdyssä haastattelussa eri näkökulmista. Kuten edelläkin todettiin, yksilön oma vastuu omista valinnoista ja päätöksistä on vallitsevan ideologian mukaan korostunut. Pohjoismaisessa mallissa perinteisesti julkisen vallan rooli ihmisten hyvinvoinnin suhteen on kuitenkin ollut suuri. On selvää, että vastuuta perhevapaapäätöksistä tai muistakaan perheen hyvinvointia koskevista valinnoista ei voida ulkoistaa julkiselle taholle, vaan yksityisellä sfäärillä, oli kyse sitten yksilöistä tai yksityisistä organisaatioista, on tärkeä yhteiskunnallinen rooli huolehtia asiasta. Yrityksillä voidaan nähdä olevan yhteiskuntavastuullinen asema työntekijöiden perheiden hyvinvoinnin mahdollistajana. Siksi voidaan ajatella, että yritysten on myös tärkeää ottaa kantaa perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen sekä ylipäättään siihen, että työntekijät voivat saada työ- ja perhe-elämän yhdistettyä toimivalla tavalla.

Haastatteluaineistosta herää kysymys, ovatko äidit jollain tavalla paremmin selvillä perhevapaiden pitämiseen liittyvistä sääntöjärjestelmistä, kun tosiasiallisesti he myös pitävät valtaosan perhevapaista. Vaikuttaako se, että äidit ensimmäisenä hakevat äitiyslomaa ja tulevat tutuksi vapaan hakemiseen liittyvien käytäntöjen kanssa siihen, että isät jollain tavalla jäävät paitsi asian opettelusta, ja perhevapaasiin liittyvä säännöstö jää näyttäytymään heille jonkinlaisena mörkönä? Muutaman isän kertomukset siitä, kuinka he ovat joutuneet korjailemaan hakemuksiaan jälkikäteen omien väärinymmärrystensä vuoksi, herättää kysymyksen siitä, onko Kelan palvelu perhevapaista tarpeeksi selkeä ja informatiivinen. Voiko Kelan tarjoamat käyttäjä- ja palvelukokemukset aiheuttaa epäselvyyden tunteen? Myös isien keskuudessa vallitseva yhteisymmärrys vapaajärjestelmän vaikeaselkoisuudesta voi jo itsessään muodostaa uskomuksen järjestelmän monimutkaisuudesta.

Vaikka haastattelussa on kiinnitetty huomiota siihen, että kysymyksissä ja haastattelutilanteen fasilitoinnissa ei arvoteta sitä, pitääkö perheessä äiti vai isä perhevapaita tai kuinka pitkiä perhevapaita pidetään, on keskustelussa tästä huolimatta havaittavissa aavistuksenomainen

defensiivinen kannanotto isien perhevapaalla olon vähäiseen määrään. Tämä on siinä mielessä ymmärrettävää, että koko tutkimuksen lähtökohtana on se tosiasia, että keskimäärin isät pitävät merkittävästi paljon äitejä vähemmän perhevapaita, mikä on varmasti jokaisella haastateltavallakin tiedossa. Vastaajat siis saattavat kokea tilanteen sellaiseksi, että heidän tulee selittää asiaa ja tuovat esiin olosuhteisiin viittavia syitä siksi esiin. Syyt isien vähäiseen perhevapailla oloon voivat hyvin olla näissä järjestelmän ja prosessien puutteissa ja äitilähtökohtaisuudessa, mutta ne voivat olla muuallakin. Haastateltavat isät eivät välttämättä aiemmin ole pysähtyneet asian äärelle pohtimaan omia valintojaan tai ratkaisujaan sen syvällisemmin, vaan menneet kulttuuristen ja rakenteellisten mallien ja käytäntöjen ohjaamana (Acker 2008, 443–446; 1990, 241–245), mikä on täysin loogista. Järjestelmä ja organisaatioiden rakenteet ja asenteet kumpuavat historiallisesta kehyksestä, joka nojaa tietynlaiseen malliin. Myös käytäntöihin ja puheeseen on juurtunut tietynlaisia kaavamaisuuksia, jotka pitävät yllä sitä käsitystä, että vastuu lastenhoidosta on äidillä. Aiemmassakin tutkimuksessa (Lammi-Taskula 2004, 51) on kiinnitetty huomiota siihen, että Kela lähettää perheeseen *äitiyspakkauksen*, ja äiditkin puhuvat usein vielä kahdeksan kuukauden kohdalla olevansa *äitiysvapaalla*, vaikka todellisuudessa he ovat vanhempainvapaalla, jota isäkin voisi yhtä hyvin pitää. Ei siis ihme, että asia aiheuttaa hämmennystä.

Vanhemmuuden liittäminen ensisijaisesti äitiyteen elää siis vahvasti kielessä ja käsitteissä. Kuten Palkovitz (1997, 200–2010) on todennut, naisten kautta rakentunut vanhemmuuden sanasto voi olla riittämätön kuvaamaan äitiyden lisäksi myös isyyttä. Isien ja äitien vanhemmuuspuheen voidaan nähdä olevan hyvin erilaista, jolloin voidaan pohtia, tulisiko isyyden tulla mukaan vahvemmin vanhemmuuspuheeseen sen sijaan, että isät yrittäisivät mukautua nykyiseen vanhemmuutta kuvaavaan käsitteistöön. Tätäkin tutkimusta voidaan tarkastella hieman leikkimielisesti siten, että ajatellaan haastateltavien olevan äitejä. Aineistosta nostettuja otteita ei ole kuitenkaan helppo ajatella tulevan äidin suusta. Taustalla on ajatus siitä, että äidin vanhemmuus on niin vahvaa, ettei äiti voisi puhua ”työkeskeisestä draivista”, jolloin on pakko päästä töihin, tai kertoa, että vanhemmaksi tulon myötä on kiva ollut leikkiä lapsen kanssa kuraleikkejä. Äitiys saatetaan liittää edelleen vahvasti ajatukseen, että äiti antaa vanhemmuudessaan kaikkensa, kun isän vanhemmuuden nähdään olevan lapsen ja lapsen hoivan seuraamista hieman sivummasta.

Viittaukset työpaikkojen mahdollisiin sukupuolittuneisiin rakenteisiin on selkeästi havaittavissa haastatteluista monista kohdin. Nykyisin työnantajat toimivat pääsääntöisesti vastuullisesti ja tasa-arvoisesti, mutta se ei tarkoita sitä, etteikö organisaation rakenteista olisi löydettävissä osittain tiedostamattomiakin sukupuolittuneita funktioita. Päinvastoin voitaisiin pitää ennenkuulumattomana, jos jokin yritys olisi saanut muodostettua täysin sukupuolineutraalisti toimivan yhteisön, jossa vallitsee kiistaton samanarvoisuus. Acker (1990, 247–249) on todennut, että naiset katsotaan usein luontaisesti paremmiksi muun muassa empatiaa vaativissa tehtävissä, asioiden järjestelyssä ja useiden asioiden suorittamisessa samaan aikaan, mitkä ovat luokiteltavissa ominaisuuksiksi, jotka sopivat hyvin esimerkiksi juuri asiakaspalvelutehtävien hoitoon. Ackerin mukaan miehet taas ovat useammin teknologista osaamista vaativissa tehtävissä, joissa korostuu jokin tietty ammattitaito, jonka merkitystä korostetaan ja vahvistetaan diskursseissa ja käytännöissä.

Hierarkkisten organisaatioiden sukupuolittuneissa rakenteissa maskuliinisuus ja feminiinisyys kohtaavat, jolloin miehiin liitetty *ammattitaito* saa vastaparikseen tämän vastakohtan *ammattitaidottomuuden*, joka on toki helpommin korvattavissa verrattuna edellä mainittuun. Acker toteaaakin tutkimuksessaan, että feminiiniseksi luokiteltuja ominaisuuksia kuten empatia- tai organisointikykyä ei usein luokitella ammattitaidoksi. Näistä kulttuurihistoriallisista struktuureista kumpuavat todennäköisesti ne toimintamallit, joiden mukaan organisaatioiden palvelutehtäviin painottuvissa osissa on valmiina ja pitkälle kehitettynä toiminatamallit, jotka mahdollistavat perhevapaalle jäämisen suhteellisen helposti. Organisaatioiden osissa, joissa tehdään teknisiä erikoistaitoja vaativia töitä, tällaisia käytäntöjä ei välttämättä ole luotu, koska kyseessä on organisaation maskuliininen osa, jossa perhevapaalle ei tausta-ajatuksen mukaan ole tarvetta. Sukupuolittuneisiin rakenteisiin vaikuttaminen ja niiden muuttaminen on hidasta, mutta niiden murtamista voidaan kuitenkin pitää toivottavana ja tärkeänä, jotta voidaan olla lähempänä työpaikkoja, joissa vanhemmuus näkyy samanarvoisena niin isille kuin äideillekin.

Varsinaisten rakenteiden muuttaminen on haastavaa, mutta työpaikan ilmapiiriin työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa, vaikka kaikkien yksittäisten ihmisten omia uskomuksia se ei voisikaan muuttaa. Isänä työelämässä -projektissa (LAMK 2013) on tutkittu, miten isäystävällistä työkulttuuria voidaan edistää. Esimies voi omalla käytöksellään ja suhtautumisellaan vaikuttaa olennaisesti siihen, kuinka isät käyttävät työpaikalla perhevapaita. Esimiehen tai muun työyhteisön jäsenen kielteisen asenteen ilmeneminen ei

tarkoita välttämättä suoraan sanottuja kommentteja, vaan asenne voi välittyä vastaanottajalle myös hienovaraisempana viestintänä. Jos isä ottaa esimiehensä kanssa puheeksi esimerkiksi hoitovapaalle jäämisen, ja esimiehen reaktio on raskas huokaus ja pää raapiminen, ei esimiehen tarvitse enää edes sanoa enempää, vaan viesti on varmasti mennyt perille. Isien kohtaamista hankalista tilanteita esimiehen kanssa perhevapaakeskusteluihin liittyen on kirjoittanut Isänä työelämässä -projektin julkaisuun Markus Forsell (2013, 25–29), joka tuo esiin sen työelämässä vallitsevan rakenteellisen, historiallisen ja kulttuurillisen kehyksen, jonka mukaan isän ensisijainen tehtävä on olla perheen elättäjä, jolloin työn tulisi aina mennä muiden asioiden edelle. Kuten tämänkin tutkimuksen myötä voidaan todeta, vanhojen isyystarinoiden (Kekäle & Eerola 2014, 20–22) voidaan nähdä elävän edelleen organisaatioissa ja mielikuvissa, jolloin isälle nähdään kuuluvan joko patriarkaalinen perheen pään rooli tai etäisen elättäjän asema, ja isän ei välttämättä ajatella olevan edes erityisemmin kiinnostunut lasten hoivaan liittyvistä asioista. Myös Haasin & Hwangin (2007, 53) tarkastelema hegemonisen maskuliinisuuden käsite vaikuttaa selvästi työpaikkojen rakenteissa. Hoivaisuus tietyllä tasolla murtaa perinteisen hegemonisen maskuliinisuuden rajoja, ja monilta osin sosiokulttuuriset odotukset isiä kohtaan ovatkin jo muuttuneet. Traditionaaliset hegemonisen maskuliinisuuden muodot elävät kuitenkin vahvasti asenteissa ja rakenteissa, jolloin isän voi olla hankala paljastaa mahdollista hoivaviettinsä olemassaoloa tai edes yrittää toteuttaa vanhemmuuttaan hoivaisyyden kautta. Jos perinteisestä viitekehyksestä kumpuavat uskomukset ovat vahvasti läsnä työpaikalla ja esimerkiksi esimiehen asenteissa, jää hyvin pitkälti isän omalle vastuulle, minkälaisen taistelun hän haluaa käydä työpaikallaan perhevapaille jäämisen eteen.

Kuten tässä tutkimuksessa esiin tulleista teemoista käy ilmi, isät kokevat ympärillään monia perhevapaiden käyttöä rajoittavia tekijöitä, joista osa on symbolisia tai tarkemmin määrittelemättömiä. Erityisesti rajoittaviin asenteisiin viittaava teema kuvastaa tätä hyvin. Isät havaitsevat ennakkoluuloja ja mahdollisesti joidenkin tahojen kielteistä suhtautumista, vaikka selvästi moni kertomuksista perustuu oletuksiin siitä, mitä joku saattaisi jossain tilanteessa ajatella. Toisaalta vanhanaikaisille ajattelumalleille naureskellaan, sillä eiväthän ne ole tätä päivää. Samalla kuitenkin myönnetään, että isyysasioista ei juuri puhuta isien kesken, jolloin puhumattomuuden kulttuuri jättää osittain arvailun varaan, mitä mieltä isien perhevapaista ollaan. DNA:lla haastattelussa mukana olleet isät korostavat oman työnsä autonomiaa ja sitä, kuinka he pystyvät melko vaivattomasti yhteensovittamaan työn ja perheen elämänalueita arjessaan ja he ovat myös tietoisia siitä, että työnantajan fokuksessa on edistää työntekijöiden

työn ja perheen yhdistämisen helppoutta. Haastattelusta on pääteltävissä, että tämä tuo isille eräänlaisen mahdollisuuden käyttää perheystävällisiä työelämäkäytäntöjä kuvaannollisena hyvityksenä perheen suuntaan joustettaessa, mikäli isä ei ole pitänyt paljoa perhevapaita.

Kaiken kaikkiaan estävien ja mahdollistavien teemojen suhde toisiinsa on kuitenkin monimutkainen. Vaikka esimerkiksi lapset painaisivat vaakakupissa kuinka paljon, voi isä kokea mahdottomaksi perhevapaille jäämisen, jos työpaikan kulttuuri ja asenneilmapiiri ovat kankeita ja korostavat työn ja muun elämän välistä rajanvetoa. Jatkotutkimusmahdollisuutena voidaankin mainita, että tutkimuksessa löydettyjen teemojen perusteellisemman arvojärjestyksen tarkastelu voisi olla mielekästä.

Tutkimuskysymys siitä, kokevatko isät suhtautumisen isien perhevapaiden käyttöön työpaikalla erilaiseksi verrattuna äitien perhevapaiden käyttöön, vaikutti olevan hankalimmin ratkaistavissa. Vaikka haastatteluissa kysyttiin asiaa suoraan, aihe ei varsinaisesti herättänyt haastateltavissa erityisemmin ajatuksia. Vertailuryhmässä isät mainitsevat, että kyllähän oletus on, että äidit pitävät perhevapaita enemmän. DNA:n haastattelussa isät kertovat asiasta kysyttäessä, että mitään eroja suhtautumistavoissa ei oikeastaan ole. Vaikka kysymystä vielä molemmissa haastatteluissa tarkennetaankin ja kysytään asiasta uudelleen hieman eri tavoin, suhtautuvat isät melko neutraalista aiheeseen, eikä siitä juuri synny keskustelua samalla tavalla kuin muista aiheista. Havainto herättää kysymyksen siitä, onko isillä käsitystä, miten äitien perhevapaisiin työpaikalla ylipäättään suhtaudutaan. Kysymyksenasettelu voi olla haastateltavien näkökulmasta hankala, jos heillä ei ole käsitystä asioista, joita tulisi verrata keskenään. Toisaalta, kun haastatteluaineistoa lähdetään tarkastelemaan kokonaisuutena, on havaittavissa eroavaisuuksia siinä, miten naisten ja miesten perhevapaisiin työpaikalla suhtaudutaan. Selkein esimerkki on töiden järjestely perhevapaan aikana, joihin isien kohdalla ei vaikuta olevan selkeää toimintamallia, mikä voi aiheuttaa isille tunteen siitä, että töistä on vaikea olla pois.

Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää hyödyllisinä ja arvokkaina. Vaikka niitä ei voidakaan täysin yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia isiä, eikä edes kaikki DNA:lla työskenteleviä isiä, kuvastavat ne varmasti paljon todellisesti vallitsevaa asiantilaa. Isien perhevapaalle jäämistä rajoittavia kulttuurillisia, asenteellisia ja rakenteellisia esteitä on monia, osa konkreettisempia ja osa ennakkoluuloissa ja oletuksissa olevia. Niin tästä tutkimuksesta kuin

aiemmistakin perhevapaatutkimuksista voidaan kuitenkin päätellä, että tarve muutokselle ja esteisiin vaikuttamiselle on ilmeinen.

6.2. Lopuksi

Tästä tutkimuksesta herää monia ideoita jatkotutkimusmahdollisuuksista. DNA:n organisaatiota ajatellessa olisi kiinnostavaa tarkastella tutkimuskysymyksiä siinä valossa, miten mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön koetaan eri organisaation osissa. Lisäksi olisi kiinnostavaa selvittää, onko esimerkiksi naisvaltaisissa yksiköissä sellaisia käytäntöjä, joita voitaisiin hyödyntää organisaation miesvaltaisemmissa osissa? Olisi myös mielenkiintoista tarkastella, eroavatko isien näkemykset tässä tutkimuksessa havaituista, mikäli haastattelut tehtäisiin yksilöhaastatteluina. Kokonaisuudessaan olisi kiinnostavaa tutkia, miten isät muualla kuin tietotyötehtävissä kokevat perhevapaille jäämisen. Onko esimerkiksi asenneilmapiireissä havaittavissa suuria eroja eri alojen kesken? Nousevatko jotkut diskurssit esiin vahvemmin toisilla aloilla? Ovatko ylipäättään kaikki tutkimuksissa löydetty seitsemän teemaa löydettävissä, jos tutkimus toisinnetaan jossakin muualla, ja olisivatko ne samalla tavalla estäviä ja mahdollistavia?

Lisäksi haastatteluissa esiin tullut kiinnostava aihealue on se, miten isyys rakentuu työpaikalla. Missä isyys näkyy työyhteisössä ja työntekijöiden kesken? Kuten yksi haastattelun isistä sanoi, isäksi tuleminen ei ole näkyvää samalla tavalla kuin äidiksi tuleminen. Onko isyysvapaasta tullut miehelle eräänlainen riitti, jonka myötä hän voi liittyä osaksi työpaikan ”vanhempainverkostoa”? Aihe on kiinnostava, ja perhevapaakeskusteluun liittyen olisi mielekästä tarkastella, miten isyyden on sallittua näkyä työpaikoilla ja miten siihen suhtaudutaan esimerkiksi eri toimialoilla.

Jatkotutkimusaiheita voidaan siis löytää lukuisia. Olisi toivottavaa, että aihetta edelleen tutkittaisiin enemmän, ja kuultaisiin myös enenevissä määrin isien omaa ääntä. Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut äärimmäisen mielenkiintoinen matka isyysasioiden äärelle. Olen saanut perehtyä laajaan perhetutkimuksen osa-alueeseen ja lisäksi havaintojeni kautta alkanut ymmärtää paremmin oman puolisoni kohtaamia odotuksia, asenteita ja käytännön haasteita isänä työelämässä. Toivottavasti tutkimus aiheen ympärillä edelleen jatkuu, ja

pääsemme kohti toimivampaa ja mahdollistavampaa perhevapaamallia ja avoimempaa ilmapiiriä.

Lähteet

Acker, Joan (2006) *Inequality Regimes. Gender, Class and Race in Organizations*. Gender & Society, Vol. 20, No. 4, 441–462.

Acker, Joan (1990). *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*. Philadelphia: Temple University Press.

Alasuutari, Pertti (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino

Anttonen, Anneli & Sointu, Liina (2006). *Hoivapolitiikka muutoksessa*. Julkinen vastuu pienten lasten ja ikääntyneiden hoivasta 12:ssa Euroopan maassa. Helsinki: Stakes

Carrigan, Tim & Connell, Raewyn W. & Lee, John (1985). *Toward a new sociology of masculinity*. Theory and Society 14:5, 551–604

DNA Oyj (2018). DNA:n kotisivut. Saatavilla: <https://corporate.dna.fi/> Viitattu 20.2.2018

Eerola, Petteri (2015). *Hoivaisuus kulttuurisena valtavirtana. Katsaus suomalaisten miesten isyyuskertomuksiin*. Yhteiskuntapolitiikka 80, 2015: 4, s. 414–419.

Eerola, Petteri & Mykkänen, Johanna (2014). *Isyykokemusten jäljillä*. Teoksessa: Isän kokemus s. 7–18. Eerola, Petteri & Mykkänen, Johanna (toim.). Helsinki: Gaudeamus.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Forsell, Markus (2013). *”Pitääkö mun panemisestakin maksaa” – tarinoita isien työpaikoilta*. Teoksessa: *Isänä työelämässä. Isäystävällistä työkulttuuria luomassa*, s. 25–29. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C, Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 148. Saatavilla: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73006/Varjos_Katja_Lamk_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 18.3.2018

Haas, Linda & Hwang, Philip C. (2007). Gender and Organizational Culture. Correlates of Companies' Responsiveness to Fathers in Sweden. *Gender & Society*. Vol 21, No. 1, February 2007, 52–79.

Hawkins, Alan J. & Dollanite, David C. (1997). *Beyond the Role-Inadequacy Perspective of Fathering*. Teoksessa: *Generative fathering: beyond deficit perspectives* s. 3–16. Hawkins, Alan J. & Dollanite, David C. (toim.). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

Hochschild, Arlie (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolis Books.

Huttunen, Jouko (2014). *Isyyden muutos ja tulevaisuus*. Teoksessa: *Isän kokemus* s. 178–196. Eerola, Petteri & Mykkäen, Johanna (toim.). Helsinki: Gaudeamus.

Jallinoja, Riitta (2000). *Perheen aika*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Julkunen, Raija (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino

Kekäle, Jari & eerola, Petteri (2014). *Isyyden tarinamarkkinoilla*. Teoksessa: *Isän kokemus* s. 19–31. Eerola, Petteri & Mykkäen, Johanna (toim.). Helsinki: Gaudeamus.

Kela 2018. Kelan kotisivut: <http://www.kela.fi/perhevapaat> Viitattu 1.3.2018

Kempe, Jouni & Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2008). *Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla*. Työraportteja 81/2008. Tampere: Tampere University Press.

LAMK (2013). *Isänä työelämässä. Isäystävällistä työkuultuuria luomassa*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C, Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 148. Saatavilla: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73006/Varjos_Katja_Lamk_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 18.3.2018

Lammi-Taskula, Johanna (2004). *Perhevaiheet ja elämäntilanteet*. Teoksessa: Puhelin, mummo vai joustava työaika? s. 40–96. Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.). Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2014). *Isät, työ ja perhe*. Teoksessa: Isän kokemus s.75–90. Eerola, Petteri & Mykkäen, Johanna (toim.). Helsinki: Gaudeamus.

Lammi-Taskula, Johanna (2007). *Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families With Young Children in Finland*. Stakes Research Reports 166. Helsinki: Stakes.

Micfosoft (2018). *Microsoft uudistaa perhevapaitaan: palkallista vapaata isille kuusi viikkoa ja läheisen hoitoon neljä viikkoa*. <https://news.microsoft.com/fi-fi/2018/01/10/microsoft-uudistaa-perhevapaitaan-palkallista-vapaata-isille-kuusi-viikkoa-ja-laheisen-hoitoon-nelja-viikkoa/> Viitattu 26.1.2018

Miettinen, Anneli (2012). *Perhevapaakäytännöt Suomessa ja Euroopassa 2012*. Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksen Työpaperi 2012.

Miettinen, Anneli & Rotkirgh, Anna (2017). *Kolme myyttiä perhevapaista. Pohjoismaiden vanhempainvapaat vertailussa*. Saatavilla: <https://www.tankesmedjan.fi/sv/publikationer/view-111834-6032> Viitattu 25.2.2018

Mykkänen, Johanna & Eerola, Petteri (2014). *Sitoutuminen ja vastuu isyyden alussa*. Teoksessa: Isän kokemus s.49–74. Eerola, Petteri & Mykkäen, Johanna (toim.). Helsinki: Gaudeamus.

Närvi, Johanna (2014). *Hoivaisyyt epävarmassa työelämässä*. Teoksessa: Isän kokemus s. 91–113. Eerola, Petteri & Mykkäen, Johanna (toim.). Tampere: Gaudeamus.

Palkovitz, Rob (1997). Reconstructing “Involvement”. *Expanding Conceptualizations of Men’s Caring in Contemporary Families*. Teoksessa: Generative fathering: beyond deficit perspectives s. 3–16. Hawkins, Alan J. & Dollanite, David C. (toim.) .Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

Peitsalo, Peter (2013). Practice what you preach! Eli isyys Miessakit ry:n organisaatiossa. Teoksessa: *Isänä työelämässä. Isäystävällistä työkulttuuria luomassa*. s. 38–40. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C, Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 148. Saatavilla: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73006/Varjos_Katja_Lamk_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 19.3.2018

Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne (2010). *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.

Pietilä, Ilkka (2017). *Ryhmäkeskustelu*. Teoksessa: Tutkimushaastattelun käsikirja s. 88–105. Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.). Tampere: Vastapaino.

Pyöriä, Pasi (2005). *Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa*. Teoksessa: Tietoyhteiskunta – Myytit ja todellisuus s. 155–172. Kasvio, Antti & Inkinen, Tommi & Liikala, Hanna (toim.). Tampere: Juvenes Print

Repo, Katja (2012). *Lasten kotihoidon tuen merkitykset käyttäjien arjessa*. Teoksessa: Rakastettu ja vihattu lasten kotihoidon tuki s. 111–150. Sipilä, Jorma & Rantalaiho, Minna & Repo, Katja & Rissanen, Tapio (toim.). Tampere: Vastapaino

Rotkirch, Anna & Tammisalo, Kristiina & Miettinen, Anneli & Berg, Venla (2017). *Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista*. Väestöliitto. Helsinki: Hansaprint Oy

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2005). *Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus*. Teoksessa: Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus s. 22–56. Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.). Tampere: Osuuskunta vastapaino

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo (2017). *Haastatteluaineiston litterointi*. Teoksessa: Tutkimushaastattelun käsikirja s. 367–378. Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.). Tampere: Vastapaino.

Sallee, W. Margaret (2013). *Gender Norms and Institutional Culture: The Family-Friendly Versus the Father-Friendly University*. The Journal of Higher Education. Vol. 84, No. 3

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009). *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 24/2009.

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2014). *Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä* s. 38–70. Teoksessa: Lapserperheiden hyvinvointi 2014. Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.). Tampere: Juvenes Print.

Salmi, Minna (2004). *Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät*. Teoksessa: Puhelin, mummo vai joustava työaika? s. 1–6. Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.). Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sinkkonen, Jari (1998). *Yhdessä isän kanssa*. Juva: WSOY

Sosiaali- ja terveysministeriö (2014). *Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa*. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:34. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70310/URN_ISBN_978-952-00-3528-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 2.2.2018

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf Viitattu 22.3.2018

Sullivan, Oriel & Coltrane, Scott & McAnnally, Linda & Altintas, Evrim (2009). *Father-Friendly Policies and Time-Use Data in a CrossNational Context: Potential and Prospects for Future Research*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science s. 234–254, 07/2009:624

Suomen Ekonomit (2018). *Investointi isyyteen tuottaa hyvinvointia*. <https://jasenpalvelu.ekonomit.fi/web/fi/investointi-isyyteen> Viitattu 28.2.2018

Tammelin, Mia (2009). *Working time and family time : experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland*. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Tammelin, Mia & Mustosmäki, Armi (2017). *Työn ja perheen yhteensovittaminen*. Teoksessa: Työelämän myytit ja todellisuus s.113–129. Pyöriä, Pasi. Helsinki: Gaudeamus.

Terveystieteiden tutkimuskeskus (2016). *Perhevapaatutkimus: Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä*. Saatavilla: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta> Viitattu 19.2.2018

Vilkka, Hanna (2015). *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus

Väestöliitto (2018). Perheystävällinen työpaikka -ohjelman kotisivut. www.perheystavallinentyopaikka.fi Viitattu 1.3.2018

Väestöliitto (2016). Väestöliiton blogi: Jokainen meistä väsy. Saatavilla: <https://vaestoliitonblogi.com/2016/06/22/jokainen-meista-vasyy/> Viitattu 20.2.2018

Liite 1: Haastattelukutsu

HAASTATTELUKUTSU

Teen Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelman pro gradu -tutkielmaa, jossa aiheena on isien perhevapaiden käyttö.

Pro gradu -tutkielmassa tarkastelen, miten isät valikoidulla työpaikalla eli DNA:lla kokevat työnantajan ja työyhteisön suhtautumisen isien perhevapaiden käyttöön ja millaiseksi he kokevat asenneilmapiirin isien perhevapaiden hyödyntämistä kohtaan.

Etsin ryhmähaastatteluun DNA:lla työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat alle 10-vuotiaiden lasten isiä. Haastatteluun voi osallistua huolimatta siitä, onko pitänyt perhevapaita vai ei.

Ryhmähaastatteluja pidetään helmikuun aikana kaksi DNA:n tiloissa osoitteessa Lökkisepäntie 21. Haastattelut ovat kestoltaan yhden tunnin pituisia.

Kumpaankin haastatteluun osallistuu 5-8 henkilöä samalla kokoonpanolla. Haastattelut äänitetään analyysia varten ja nauhoitteet tuhotaan tutkielman valmistuttua. Haastateltavilta ei kerätä henkilötietoja ja kaikki mahdolliset tunnistetiedot hävitetään raportista ennen tutkielman julkaisemista.

Haastattelut pidetään ti 13.2. klo 9-10 ja ti 27.2. klo 9-10. Jos olet kiinnostunut jakamaan kokemuksiasi ja osallistumaan tutkimukseen, niin olethan yhteydessä HR-yksikön yhteyshenkilöön.

Ystävällisin terveisin
Anna Kilponen

Liite 2: Haastattelurunko

RYHMÄKESKUSTELU

Teema haastattelun taustalla:

Työpaikan asenteet ja ilmapiiri isien perhevapaiden käyttöä koskien.

Kysymykset:

Mitä tiedät niistä mahdollisuuksista, joita sinulla on isänä perhevapaiden käyttöön?

Onko mielestäsi työnantajasi tiedottanut isien perhevapaamahdollisuuksista? Millä tavoin?

Koetko, että työnantajan on hyvä ottaa kantaa perhevapaiden jakautumiseen isien ja äitien kesken, vai onko mielestäsi kyseessä perheen sisäinen asia?

Mitkä asiat ovat eniten vaikuttaneet siihen, että olet pitänyt perhevapaata/ et ole pitänyt perhevapaata/ aiot pitää perhevapaata /et aio pitää perhevapaata?

Olivatko miespuoliset kollegasi olleet perhevapailla ennen kuin asia tuli sinulle ajankohtaiseksi? Miten tämä vaikutti omaan päätökseesi pitää tai olla pitämättä perhevapaita?

Eroaako mielestäsi työpaikallasi suhtautuminen isien perhevapaiden pitämiseen suhtautumisesta äitien perhevapaiden pitämiseen? Miten?

Millainen oli tilanne työpaikalla, kun ilmoitit aikovasi pitää perhevapaata?

- Kenelle kerroit?
- Miten siihen reagoitiin?

Miten esimies suhtautui perhevapaiden pitämiseen: Kannustiko esimies pitämään perhevapaita vai oliko suhtautuminen negatiivista/välinpitämätöntä.

Miten työtehtäväsi järjesteltiin perhevapaasi aikana?

Oliko tämä mielestäsi hyvä ratkaisu?

Miten koit perhevapaiden pitämisen vaikuttavan työhösi tai asemaasi työpaikalla? Tai oliko asialla mielestäsi mitään vaikutusta?